

证券代码：873294

证券简称：创达新材

主办券商：申万宏源承销保荐

无锡创达新材料股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理办法（修订稿）

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

本制度已经于公司 2026 年 3 月 16 日第四届董事会第十三次会议审议通过。

二、 分章节列示制度的主要内容

无锡创达新材料股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理办法（修订稿）

第一章 总则

第一条 为进一步完善无锡创达新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《无锡创达新材料股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），综合考虑公司的实际情况及行业、地区的薪酬水平和职务贡献等因素，特制定本办法。

第二条 本办法的适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括：

（一）董事：独立董事及非独立董事；

（二）高级管理人员：总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》定义的其他高级管理人员。

公司独立董事只享受津贴，不领取薪酬，按照公司股东会批准的具体数额进

行发放，不按照本办法进行考核。

第三条 公司薪酬办法遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时参照同行业及同地区类似公司标准；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩，绩效优先、兼顾公平、合理合时及可持续发展；

（五）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩，自主管理、自我激励、自我约束。

第二章 薪酬管理机制

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第六条 公司人力资源部门、财务部门以及董事会办公室等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的制定、考核和具体实施。

第三章 薪酬结构与绩效考核

第七条 公司董事和高级管理人员的薪酬（即工资总额）由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第八条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。

绩效薪酬系以年度经营目标为考核基础，根据公司董事、高级管理人员完成年度经营指标核定年度奖励总额，并根据公司董事、高级管理人员完成个人年度工作目标的考核情况核发至个人的奖励。

绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价完成后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第九条 绩效考核的流程如下：

（一）董事会在审议公司年度报告时确定年度经营目标；

（二）薪酬与考核委员会根据年度经营目标制定公司董事、高级管理人员的年度业绩及管理指标；

（三）总经理根据年度业绩及管理指标拟定年度绩效考核方案并提交薪酬与考核委员会审批；

（四）薪酬与考核委员会负责根据年度绩效考核方案对公司董事、高级管理人员进行考核。

第十条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第十一条 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效薪酬：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

（四）在年度考核期内，因个人原因离职的；

（五）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所、全国中小企业股份转让系统有限责任公司予以公开谴责或宣布为不合适人员的。

第十二条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第四章 薪酬调整与止付追索

第十三条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）公司发展战略或组织结构调整。

第十五条 公司亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第五章 薪酬发放

第十七条 董事、高级管理人员的薪酬为税前金额，由公司按照有关规定代扣代缴个人所得税、社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

第十八条 公司可以实施董事和高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，具体

细则由董事会薪酬与考核委员会制定。

第六章 中长期激励

第十九条 公司可依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励和员工持股等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第二十条 薪酬与考核委员会负责拟定激励机制相关方案并提交董事会审议。

第七章 其他

第二十一条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十二条 本办法未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十三条 本办法由董事会负责制定、解释和修改。

第二十四条 本办法自股东会审议通过之日起生效。

无锡创达新材料股份有限公司

董事会

2026年3月18日