

美瑞新材料股份有限公司 关于确认董事及高级管理人员 2025 年度薪酬 及 2026 年度薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

美瑞新材料股份有限公司（以下简称“本公司”或“公司”）于 2026 年 3 月 28 日召开第四届董事会第十一次会议，审议了《关于确认董事及高级管理人员 2025 年度薪酬及 2026 年度薪酬方案的议案》，鉴于本议案涉及全体董事薪酬，全体董事回避表决，直接提交公司 2025 年年度股东会审议，现将相关事项公告如下：

一、公司董事及高级管理人员 2025 年度薪酬情况

2025 年度，在公司担任其他职务或担任董事长的非独立董事、高级管理人员按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，独立董事以及除董事职务外在公司不担任其他职务、不担任董事长的非独立董事以津贴方式按年度发放。公司董事及高级管理人员 2025 年度薪酬情况详见《公司 2025 年年度报告》相应章节披露内容。

二、公司董事及高级管理人员 2026 年度薪酬方案

结合公司未来发展需要，为保持核心团队的稳定性，提升公司的经营管理效益，促进公司的持续健康发展，经董事会薪酬与考核委员会提议，拟制定公司 2026 年度薪酬方案如下：

1、本方案适用对象：公司全体董事及高级管理人员。其中，高级管理人员指公司的总经理、副总经理、董事会秘书和财务总监。

2、本方案适用期限：2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

3、薪酬标准

（1）公司董事薪酬或津贴方案

①在公司担任其他职务或担任董事长的非独立董事，按照公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的规定，依据其与公司签署的《劳动合同》、担任的经营管理职务与岗位职责、实际工作绩效考核并结合公司经营业绩等因素综合评定、领取薪酬。薪酬由基本薪酬、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。

②除第①项所述人员外的其他董事（含独立董事以及除董事职务外在公司不担任其他职务、不担任董事长的非独立董事）的津贴标准为：每人每年6万元人民币（税前），按月平均发放。

（2）高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员，按照公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的规定，依据其与公司签署的《劳动合同》、担任的经营管理职务与岗位职责、实际工作绩效考核并结合公司经营业绩等因素综合评定、领取薪酬，薪酬由基本薪酬、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。

4、薪酬原则

在公司担任其他职务或担任董事长的非独立董事、高级管理人员，按工作岗位、工作成绩、贡献大小等因素确定薪酬标准，并与个人岗位职责目标完成情况挂钩；与公司经营业绩及经营目标的完成情况相结合，与公司持续健康发展的目标相符；参考行业薪酬水平，注重收入市场化，制定合理的薪资结构比例，保持公司薪酬的吸引力以及市场上的竞争力，有利于公司吸引人才。

5、薪酬发放

在公司担任其他职务或担任董事长的非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬分为月度绩效薪酬和年度绩效薪酬两部分，年度绩效薪酬在年度报告披露及年度绩效评价完成后发放。支付前，如公司出现财务造假、经营业绩重大变化等情形，公司有权根据公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的规定对未支付部分进行调整。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大的，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应当相应下降；确因特殊情况未相应下降的，公司应当在薪酬方案中说明原因及合理性。

6、薪酬止付与追索

（1）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；

（2）公司董事、高级管理人员因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，公司有权根据情节轻重减少或停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入。

7、其他规定

(1) 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算并予以发放；

(2) 上述薪酬或津贴均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴；

(3) 上述人员如因相关规定不领取津贴或其自行放弃津贴的，以相关规定或其本人意愿为准。

上述方案经股东会审议通过后正式生效，公司董事会提请股东会授权公司人力资源部和财务部负责本方案的具体实施。

特此公告。

三、备查文件

1、第四届董事会第十一次会议决议。

美瑞新材料股份有限公司

董事会

2026年3月31日