

四川东材科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步健全四川东材科技集团股份有限公司（以下简称“公司”或“上市公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事及高级管理人员的履职积极性和责任心，提升公司治理水平与经营管理效率，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规及《四川东材科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，制定本管理制度。

第二条 本制度适用于公司董事（包括独立董事）以及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员的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。

第四条 公司董事和高级管理人员薪酬管理应当遵循以下原则：

（一）公平原则，薪酬水平与公司经营规模、盈利状况和工作职责相匹配，同时兼顾地区经济发展状况和行业薪酬水平。

（二）责、权、利统一原则，薪酬水平与岗位价值、承担的责任义务及享有的管理权限精准匹配，实现责任、权力与收益的协同统一。

（三）长远发展原则，薪酬水平与公司中长期发展目标相契合，引导董事、高级管理人员聚焦公司可持续发展。

（四）激励约束并重原则，薪酬发放严格与业绩结果挂钩，构建“激励促提升、约束防风险”的联动机制。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事的薪酬方案由股东会批准，并予以披露；高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第六条 董事会薪酬与考核委员会负责拟定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律、行政法规、中国证监会、上海证券交易所相关规定和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第七条 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。

第八条 公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成

第九条 公司董事的薪酬及津贴按以下标准执行：

（一）非独立董事（含职工董事）：在公司担任除董事外其他管理职务的非独立董事，按照所担任的管理职务领取薪酬，不重复领取董事津贴；未在公司担任管理职务的非独立董事，原则上不领取董事津贴。

（二）独立董事：公司独立董事领取固定津贴，具体标准由股东会审议批准。独立董事参加董事会、股东会或根据《公司章程》行使职权所发生的其他合理费用，包括但不限于交通费、住宿费等，按公司标准据实报销。

第十条 公司董事（指在公司担任管理职务的非独立董事，下同）、高级管理人员的薪

酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励、社会保险及住房公积金等组成，其中：

（一）基本薪酬：根据岗位职责、责任、能力、从业经验、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：是年度薪酬的浮动部分，与公司年度经营业绩及个人绩效考核结果挂钩，绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬之和的比例原则上不低于 50%；

（三）中长期激励：公司结合行业特征、发展阶段与业务模式，对董事、高级管理人员推行任期激励、股权激励、员工持股计划以及其他中长期激励措施，具体方案由董事会拟定并经股东会审议通过后实施；

（四）社会保险及住房公积金：包括但不限于养老保险、医疗保险、工伤保险、生育保险、失业保险等法定保险及住房公积金；

（五）公司可根据需要制定其它公司福利办法，津贴根据公司的制度按时发放。

第十一条 对于在公司产品研发、市场开发、资本运作、管理创新等方面做出突出成绩并取得重大经济效益的，且董事或高级管理人员在其中发挥主要作用及做出贡献的；董事、高级管理人员主导推进对公司具有长期战略价值的创新孵化项目的；经薪酬与考核委员会审核、董事会批准后，董事或高级管理人员的绩效薪酬考核标准可以酌情提高，或实施单项激励。

第四章 薪酬考核与发放

第十二条 董事会薪酬与考核委员会负责组织实施公司董事、高级管理人员薪酬考核工作，并可根据公司发展需要，对本制度及具体考核办法提出修订建议。

公司董事和高级管理人员的绩效薪酬和中期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放。

第十三条 公司薪酬支付遵循“先考核、后兑现”的原则。

基本薪酬按月正常发放；绩效薪酬以公司年度经营目标为考核依据，根据考核期内公司整体经营业绩、效益实现情况及个人履职成效综合核定，并推行绩效薪酬递延支付机制。绩效薪酬递延支付年限原则上不少于 3 年，递延支付比例不低于 50%，递延支付部分按等分原则分配，于每一年年度考核结果确定后分期兑现。中长期激励按专项激励方案执行。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬与津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定扣除相关项目后将剩余部分发放给个人，扣除项目包括但不限于：

- （一）代扣代缴的个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

公司董事、高级管理人员离任、职务调整或不再履职的，按实际履职期间及考核结果结算薪酬与津贴。

第五章 薪酬调整

第十五条 薪酬体系应为公司战略目标服务，可以随着公司经营情况的不断变化不定期调整薪酬标准，以适应公司持续健康发展的需要。具体薪酬调整方案须经薪酬与考核委员会审核、董事会审议、股东会批准后，方可实施。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司的发展战略和经营环境变化；
- （二）公司经营业绩状况；
- （三）市场薪酬水平变动情况；
- （四）组织结构调整或岗位发生变动的个别调整；
- （五）公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第十七条 公司较上一会计年度净利润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。

如公司亏损的，公司应当在董事、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。

第六章 薪酬止付追索

第十八条 公司董事、高级管理人员在任职期间出现下列情形之一的，公司应当对其未支付的绩效薪酬、中长期激励收入部分实施扣减、暂停支付或不予发放：

- （一）严重失职、滥用职权、违反忠实勤勉义务；

(二)因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或上海证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

(三)严重损害公司利益的；

(四)公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十九条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第二十条 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。

第二十一条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序，包括但不限于：薪酬抵扣、返还现金、法律途径追偿等方式。

第七章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规和《公司章程》的规定执行。若本制度与法律法规、监管规则冲突，以法律法规、监管规则为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责制定、修改和解释，经股东会审议通过后生效，按照上海证券交易所相关规定履行备案及信息披露义务。

四川东材科技集团股份有限公司

2026年4月23日