

诺德新材料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬制度

第一条 为进一步完善董事、高级管理人员薪酬的管理，更好地调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，建立有效的激励和约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规和《公司章程》的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等。

第三条 在公司内部建立职、权、责、利相结合的运行机制和“对内具有公平性，对外具有竞争力”的薪酬体系。公司董事、高级管理人员的薪酬管理应与公司实际经营情况及经营目标相结合，绩效考核结果应与年度评价相结合。

公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案。

薪酬与考核委员会提出的董事薪酬方案，应提交董事会审议后报股东会批准；高级管理人员薪酬方案，应提交董事会审议批准。

董事会审议薪酬与考核委员会提出的薪酬政策与方案时，应充分考虑其建议。若董事会未采纳或未完全采纳薪酬与考核委员会的建议，应在相关董事会决议中详细记载薪酬与考核委员会的意见、董事会未采纳的具体理由，并按照监管规定予以披露。

第四条 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。高级管理人员亦不得参与其自身薪酬的决定过程。

第五条 公司的非独立董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。其中基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；绩

效薪酬是以公司经营目标和个人绩效考核指标完成情况为考核基础，根据考核结果按各考核周期在考核后发放。

公司独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬。

公司高级管理人员根据其在公司担任的具体职务领取薪酬，实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩。薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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，其中基本薪酬按照其在公司担任的经营管理职务，根据岗位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；绩效薪酬是以公司经营目标和个人绩效考核指标完成情况为考核基础，根据考核结果按各考核周期在考核后发放。

董事、高级管理人员的各项社会保险均按国家有关规定另行办理。

第六条 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。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。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第七条 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应当以绩效评价为重要依据。

公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第八条 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。

第九条 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。

第十条 本制度规定的追索扣回，不影响公司依据法律法规、公司章程或劳动合同追究相关人员其他法律责任的权利。

第十一条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，鉴于外部经营环境的变化，由董事会薪酬与考核委员会对《董事、高级管理人员薪酬制度》进行调整，并提交公司董事会、股东会审议。

第十二条 本制度由董事会薪酬与考核委员会拟订，报经董事会同意，提交股东会审议通过后生效执行，修改时亦同。

第十三条 本制度由公司董事会负责解释。