

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善新亚强硅化学股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，建立科学、有效的激励与约束机制，促进公司稳健经营和可持续发展。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、规范性文件和《新亚强硅化学股份有限公司章程》（以下称“公司章程”），结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）公司全体董事，包括独立董事和非独立董事；
- （二）公司的高级管理人员，指由董事会聘任的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）战略导向原则：薪酬制度应与公司发展战略、经营目标和企业文化相匹配，支持公司长期价值增长。
- （二）激励与约束对等原则：薪酬水平与公司业绩、个人履职绩效紧密挂钩，实现责、权、利相统一。
- （三）市场竞争力原则：参考行业市场薪酬水平，确保薪酬体系的对外竞争力和对内的公平性。
- （四）合规透明原则：薪酬的确定、发放及调整程序应符合法律法规及监管要求，关键信息应予以充分披露。

第二章 薪酬管理机构与职责

第四条 公司股东会负责审议批准董事薪酬方案，董事会负责审议批准高级管理人员的薪酬方案。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。

第五条 董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定董事及高级管理人员的薪酬方案，其主要职责包括：

- （一）研究并拟定董事及高级管理人员的薪酬策略、结构与标准。

- (二) 制定并组织实施绩效评价标准与程序。
- (三) 审查董事及高级管理人员的履职情况并据此提出薪酬建议。
- (四) 负责本制度的执行、监督与修订工作。

第六条 公司行政和人力资源部、财务部等职能部门为薪酬与考核委员会的工作提供专业支持与数据服务，负责薪酬方案的具体核算与发放。

第三章 薪酬结构与标准

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

(一) 独立董事实行津贴制，履行职务发生的合理费用由公司据实报销。独立董事津贴标准由董事会拟定方案，报股东会审议批准。

(二) 未在公司担任其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。

(三) 在公司担任经营管理职务的董事、高级管理人员，其薪酬原则上由以下部分组成：

1、基本薪酬：根据工作岗位、职责、风险及市场薪酬水平等因素确定的固定收入。

2、绩效薪酬：根据公司经营指标实现情况、个人履职情况及工作任务完成情况，经考核后确定。

3、中长期激励：基于公司中长期经营业绩达成情况及个人贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等方式。

第四章 薪酬发放、调整与止付追索

第八条 公司独立董事津贴按月发放。

第九条 在公司担任经营管理岗位的董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬结合其个人绩效考核评价结果和考核周期发放，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。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将依法代扣代缴个人所得税、社会保险、住房公积金等个人缴纳部分及其他法律法规规定应由个人承担的部分。

第十一条 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，按其实际任期和绩效核算津贴或薪酬并予以发放。

第十二条 薪酬体系应服务于公司经营战略，并随着公司经营状况、外部环境变化、考核评价结果及市场薪酬水平等因素进行相应调整。

第十三条 当出现下列情况时，薪酬与考核委员会可提议对薪酬标准或方案进行调整，并按程序报批：

- （一）公司经营状况与盈利状况；
- （二）个人岗位调整或职务变化；
- （三）公司组织结构的调整；
- （四）同行业薪酬水平变化。
- （五）其他需要调整的情形。

第十四条 公司建立并严格执行薪酬追索扣回机制。当发生以下情形时，公司有权视情节严重程度，决定扣减、取消或追回相关董事或高级管理人员已经发放或尚未发放的绩效年薪及中长期激励收益：

- （一）公司财务报表存在重大差错并因此进行会计追溯调整。
- （二）相关人员因未能勤勉尽责，导致公司发生重大违法违规行为、重大财产损失或重大风险事件。
- （三）相关人员的个人行为存在重大过失、舞弊、欺诈或违反忠实义务，对公司声誉或利益造成严重损害。
- （四）其他违反法律法规、《公司章程》或本制度规定，并给公司造成损失的情形。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》及其他相关规定执行。本制度与日后颁布的法律、法规或监管规定相抵触时，以新规定为准。

第十六条 本制度的制定与修订经董事会审议通过后，提交股东会批准，自股东会审议通过之日起生效。本制度由股东会授权董事会负责解释。

新亚强硅化学股份有限公司

2026年4月