

江苏隆达超合金股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为了进一步完善江苏隆达超合金股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，调动公司董事、高级管理人员的工作积极性、主动性，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》和《江苏隆达超合金股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，制订本制度。

第二条 本制度适用于公司董事（包括非独立董事、独立董事、职工代表董事）、高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监、总工程师等《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司股东会负责审议董事的薪酬考核制度和薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案。

第四条 公司人力资源部、财务部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第二章 薪酬构成及发放

第五条 公司董事的薪酬构成：

（一）独立董事：独立董事领取独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按季度发放；公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；

（二）非独立董事（包括职工代表董事）：根据其在公司担任的具体经营管理职务及公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取报酬，不再另行领取董事薪酬。不在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬。

第六条 董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权产生的必要费用由公司承担。

第七条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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 50%。根据高级管理人员在公司的具体任职岗位，按公司相关薪酬管理制度考核并领取薪酬。

第八条 公司可以根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十一条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司有权根据情节轻重减少、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：

- （一）违反法律法规或《公司章程》所规定的义务对公司造成重大损失的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或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）公司董事会认定违反公司有关规定、侵害上市公司利益的其他情形。

第三章 薪酬调整

第十二条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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的进一步发展需要。

第十三条 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平变化：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，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- （三）公司经营状况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）个人岗位调整或职务变化。

第四章 附则

第十四条 本制度未尽事宜或与相关法律、法规、规章、证券交易所业务规则及《公司章程》的规定不一致的，按照相关法律、法规、规章、证券交易所业务规则及《公司章程》的规定执行。

第十五条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释。

江苏隆达超合金股份有限公司

2026 年 2 月