

证券代码：874034

证券简称：宏泽科技

主办券商：华泰联合

## 宏泽（江苏）科技股份有限公司董事、监事及高级管理人员 薪酬管理制度（北交所上市后适用）

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

本制度经公司2024年12月30日第一届董事会第十七次会议审议通过，2025年1月14日经公司2025年第一次临时股东大会审议通过，自公司向不特定合格投资者公开发行股票并在北交所上市交易之日起生效实施。

### 二、 制度的主要内容，分章节列示：

#### 宏泽（江苏）科技股份有限公司 董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度 （北交所上市后适用）

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善宏泽（江苏）科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、监事与高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，制订本制度。

**第二条** 本制度适用对象为公司董事、监事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事：指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，不在公司担任除董事以外的其他职务，并与公司及主要股东、实际控制人不存在直接或间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

（二）非独立董事：包括外部董事和内部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事；

（三）监事：包括外部监事和内部监事。外部监事指不在公司担任除监事以外职务的监事；内部监事指同时在公司担任除监事以外其他职务的监事；

（四）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及董事会聘任的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

## 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、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政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会或者其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。独立董事、监事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第五条** 公司董事、监事的报酬事项由股东会决议。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。公司高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准。

## 第三章 薪酬的构成与标准

**第六条** 公司董事薪酬

（一）独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，津贴标准经股东会审议通过，按年支付；其不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；不在公司享受其他报

酬、社保待遇等；其出席董事会、股东会的差旅费以及依照法律法规和《公司章程》行使职权所需的其他合理费用由公司承担，据实报销；

（二）外部董事：公司外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；不在公司享受其他报酬、社保待遇等；其出席董事会、股东会的差旅费以及依照法律法规和《公司章程》行使职权所需的其他合理费用由公司承担，据实报销。除股东会另行作出决议外，外部董事不发放董事职务津贴。

（三）内部董事：内部董事根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬；按公司相关规定标准缴纳社会保险和住房公积金，个人按规定承担个人应承担部分。除股东会另行作出决议外，内部董事不发放董事职务津贴。

董事薪酬或津贴不发生变化的情况下，新一年度的薪酬、津贴继续适用上年度标准而无需重新履行审议程序。

#### **第七条 公司监事薪酬**

（一）外部监事：外部监事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；不在公司享受其他报酬、社保待遇等；其出席监事会、董事会和股东会的差旅费以及依照法律法规和《公司章程》行使职权所需的其他合理费用由公司承担，据实报销。除股东会另行作出决议外，外部监事不发放监事职务津贴。

（二）内部监事：内部监事根据其在公司担任的职务领取相应的岗位薪酬；按公司相关规定标准缴纳社会保险和住房公积金，个人按规定承担个人应承担部分。除股东会另行作出决议外，内部监事不发放监事职务津贴。

监事薪酬或津贴不发生变化的情况下，新一年度的薪酬和津贴继续适用上年度标准而无需重新履行审议程序。

#### **第八条 高级管理人员薪酬**

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，其基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬主要体现绩效结果导向，以公司年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。

高级管理人员薪酬方案总额不发生变化的情况下，新一年度的薪酬继续适用上年度标准而无需重新履行审议程序。

**第九条** 董事、监事及高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作

相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：收集市场薪酬报告或公开的薪酬数据，汇总分析同行业的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

（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）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第十条** 经股东会或董事会批准后，公司可以临时对专门事项设立专项奖励，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。

#### 第四章 薪酬的支付

**第十一条** 董事、监事及高级管理人员的薪酬由公司按照有关规定代扣代缴个人所得税、社保费用、住房公积金等后，剩余部分发放给个人。

**第十二条** 公司董事、监事及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。

**第十三条** 公司董事、监事及高级管理人员在职期间发生以下任一情形的，公司可视情况给予降薪或不予发放绩效奖金、职务津贴：

（一）严重违反公司各项规章制度的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）违反法律、法规、规章、规范性文件或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（四）离开本职岗位或不再具有董事、监事、高级管理人员任职资格或无法履行董事、监事、高级管理人员职责的。

#### 第五章 附则

**第十四条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、中国证监会相关规定、北京证券交易所业务规则和《公司章程》的规定执行；如本制度与国家法律法规、中国证监会相关规定、北京证券交易所业务规则或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触，应按国家有关法律法规、中国证监会相关规定、北京证券交易所业务规则和《公司章程》的规定执行，并应及时修订。

**第十五条** 本制度经公司 2025 年第一次临时股东大会审议通过后，于公司向不特定合格投资者公开发行股票并在北京证券交易所上市之日起生效施行。

**第十六条** 本制度由公司董事会负责解释。

宏泽（江苏）科技股份有限公司

董事会

2025 年 2 月 10 日