

证券代码：874335

证券简称：苏讯新材

主办券商：开源证券

江苏苏讯新材料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

本制度于 2025 年 3 月 29 日经公司第二届董事会第八次会议审议通过，尚需提交股东会审议。

二、 制度的主要内容，分章节列示：

江苏苏讯新材料科技股份有限公司 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 为进一步完善江苏苏讯新材料科技股份有限公司（下称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、监事和高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董监高的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董监高的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《北京证券交易所股票上市规则（试行）》等有关法律法规和《江苏苏讯新材料科技股份有限公司章程》（下称“《公司章程》”）的规定，结

合公司实际情况，制定本制度。

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：指公司按照相关法律法规的规定聘请的不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其主要股东、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：包括由股东会选举后更换的监事和通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生的公司职工监事；

（四）高级管理人员：指公司总经理、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

立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第五条 董事的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会制定并经董事会审议通过后，提交股东会审议通过后实施；监事的薪酬方案由监事会提出，提交股东会审议通过后实施；高级管理人员的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会制定后，提交董事会审议通过后实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第六条 公司董事薪酬标准如下：

（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，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。

第七条 公司监事薪酬标准如下：

监事同时在公司担任工作职务的，根据其职务领取相应的岗位薪酬；对于不在公司担任工作职务的监事，不发放津贴，其出席监事会、股东会等按《公司章程》行使职权所需的合理费用据实报销。

第八条 高级管理人员薪酬标准如下：

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成。其基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，按固定薪资逐月发放。绩效薪酬以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。

第九条 董事、监事和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：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，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。

第四章 薪酬的支付

第十条 董事、监事和高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、监事和高级管理人员，按照公司相关规定标准缴纳社会保险及住房公积金，个人按照规定承担个人应承担部分。

第十一条 公司董事、监事和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。

第十二条 公司董事、监事和高级管理人员在职期间发生以下任一情形的，公司有权取消其薪酬或津贴的发放：

（一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司董事、监事、高级管理人员或其他处罚的；

（二）严重损害公司利益的；

- (三) 因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；
- (四) 严重违反公司各项规章制度的；
- (五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 其他管理

第十三条 内部董事、在公司任职的监事以及高级管理人员应与公司签订劳动合同或聘任协议。

第十四条 公司对董事、监事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、管理失职、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或者解聘职务等处罚。

第六章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释。

第十七条 本制度经股东会审议通过后，自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并实施，修改时亦同。自本制度生效之日起，公司原《江苏苏讯新材料科技股份有限公司董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度》自动失效。

董事会

2025 年 4 月 1 日