

证券代码：873665

证券简称：科强股份

公告编号：2025-063

江苏科强新材料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与绩效考核管理办法

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

江苏科强新材料股份有限公司(以下简称“公司”)于2025年6月27日召开第三届董事会第二十一次会议，审议通过了《关于修订及制定公司部分内部管理制度之议案》之子议案 2.16:《关于制定<董事、高级管理人员薪酬与绩效考核管理办法>的议案》;议案表决结果:同意 8 票，反对 0 票，弃权 0 票。

本议案尚需提交股东会审议。

二、 制度的主要内容，分章节列示：

江苏科强新材料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与绩效考核管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步建立健全江苏科强新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬与考核管理制度，完善公司治理结构，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创新性，提升公司经营效益和管理水平，根据有关法律、法规、规范性文件及《江苏科强新材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）《董事会薪酬与考核委员会工作制度》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于以下人员：

- （一）董事，包括公司内部董事、外部董事及独立董事；
- （二）高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩及激励机制挂钩。

第二章 薪酬和考核管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是对公司董事、高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构。薪酬与考核委员会的职责与权限参照《江苏科强新材料股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作制度》。

第五条 董事会薪酬与考核委员会审查公司董事、高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评，考评程序如下：

- （一）公司董事和高级管理人员向薪酬与考核委员会作述职和自我评价；
- （二）薪酬与考核委员会按绩效评价标准和程序，对董事、高级管理人员进行绩效评价；
- （三）根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策在委员会内部研究并提出董事、高级管理人员的报酬数额和奖励方式，表决通过后报公司董事会审议。

第六条 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后方可实施；高级管理人员的年度薪酬方案须报董事会批准。

第三章 薪酬标准

第七条 公司董事薪酬构成如下：

（一）独立董事：领取固定独立董事津贴，因依照《公司章程》行使职权时所需的差旅费及其他合理费用由公司承担，并在公司每年的董事会经费中支出；

（二）不在公司专职工作的董事：不在公司领取薪酬和津贴，因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用由公司承担，并在公司每年的董事会经费中支出；

（三）在公司专职工作的董事：根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬，不再另行领取董事津贴。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核办法执行；

第八条 高级管理人员薪酬构成如下：

（一）基本薪酬。即月度工资标准，根据高级管理人员的教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等因素确定，体现岗位价值和基本劳动报酬；

（二）奖金：包括绩效奖金、年终奖金、特殊贡献奖金等。绩效奖金以公司年度经营业绩为基础，与公司经营绩效相挂钩，根据各年度经营考核指标及专项考核指标的实际完成状况确定；年终奖金根据公司年度经营业绩和高级管理人员个人年度绩效考核结果综合确定；特殊贡献奖金是对高级管理人员在特定项目、重大业务突破或其他方面为公司做出突出贡献时给予的额外奖励，由董事会根据具体情况决定发放对象和金额。

第四章 薪酬支付方式和考核管理

第九条 公司发放的薪酬均为税前金额，公司将按照法律、法规和公司的有关规定，从工资奖金中扣除代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、以及其他国家或公司规定的款项等个人应承担的部分，剩余部分发放给个人。

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、高级管理人员如因违反法律、法规或严重损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务，或者在任职期间未经批准擅自离职的，其绩效奖不予发放。

第十二条 公司财务管理部门、综合管理部人力资源中心等相关部门应当根据薪酬与考核委员会要求，提供相应的书面资料，包括不限于公司主要财务指标和经营目标完成情况，公司高级管理人员分管工作范围及主要职责情况，所分管部门指标完成情况、经营绩效情况，相关指标的测算依据和数据来源等。

第五章 薪酬调整

第十三条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更考核方式方法，调整薪酬标准，根据规定报有权机构批准。

第六章 附则

第十四条 本办法实施时董事、高级管理人员薪资标准不作调整，实施后发生董事、高级管理人员薪资标准调整的按照本制规定进行审议后调整。

第十五条 本办法未尽事宜或者与届时有效的法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定执行。

第十六条 本办法自公司股东会审议通过之日起生效实施，修订时亦同。

第十七条 董事会薪酬与考核委员会负责本办法制定、修订与执行的指导及管理机构，负责对本办法的执行情况进行监督。

江苏科强新材料股份有限公司

董事会

2025 年 6 月 30 日