

证券代码：874036 证券简称：久正工学 主办券商：申万宏源承销保荐

## 南通市久正人体工学股份有限公司董事、高级管理人员 薪酬管理制度

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

本制度已于 2026 年 2 月 11 日经公司第四届董事会第七次会议审议通过，尚需提交股东大会审议。

### 二、 分章节列示制度的主要内容

#### 董事、高级管理人员薪酬管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为完善南通市久正人体工学股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学、有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提升公司经营管理效率，促进公司持续、健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《非上市公众公司监督管理办法》《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》《全国中小企业股份转让系统挂牌公司治理规则》等有关法律、法规、部门规章、规范性文件及《南通市久正人体工学股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本办法。

## 第二条 本办法适用于公司下列人员：

- (一) 公司董事（不含独立董事）；
- (二) 公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

公司独立董事、未在公司担任除董事外其他职务的外部董事（指与公司不存在劳动关系或劳务关系的非独立董事）仅领取固定津贴，不适用本办法的薪酬考核规定。其津贴标准由公司股东会审议批准。

## 第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- (一) 公平性原则：薪酬水平应与公司规模、业绩相匹配，并参考同行业、同地区市场薪酬水平，确保内部公平性与外部竞争性；
- (二) 责权利统一原则：薪酬应与岗位价值、承担责任、风险及履职效果紧密结合；
- (三) 战略导向原则：薪酬激励应有利于公司长远发展战略目标的实现，促进公司可持续发展；
- (四) 激励与约束并重原则：建立业绩考核与薪酬挂钩的机制，体现奖优罚劣，强化风险责任，实现有效激励与约束；
- (五) 合规性原则：薪酬制度及支付应符合国家相关法律法规、监管规定及《公司章程》的要求。

## 第二章 薪酬管理职责分工

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬管理实行分级决策机制。董事会薪酬与考核委员会负责拟定薪酬方案，董事会负责审议，股东会拥有最终批准权。

**第五条** 公司股东会在薪酬管理方面的主要职责包括：

- (一) 审议批准非由职工代表担任的董事的薪酬方案；
- (二) 审议批准股权激励计划（如有）；
- (三) 法律、法规、《公司章程》及本办法规定应由股东会履行的其他薪酬管理职责。

**第六条** 公司董事会在薪酬管理方面的主要职责包括：

- (一) 制定公司高级管理人员的薪酬方案并提交股东会批准（如适用）或审议批准（根据《公司章程》授权）；
- (二) 审议批准董事会薪酬与考核委员会拟定的薪酬管理办法及考核方案；
- (三) 审议股权激励计划草案并提交股东会审议；
- (四) 监督公司薪酬制度的执行情况。

**第七条** 董事会薪酬与考核委员会是公司董事、高级管理人员薪酬管理的专门工作机构，对董事会负责，其主要职责包括：

- (一) 研究、拟定公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，提交董事会审议；
- (二) 审查公司董事、高级管理人员的履职情况，组织进行年度绩效考核；
- (三) 根据考核结果，拟定董事、高级管理人员的薪酬兑现方案；
- (四) 负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；
- (五) 董事会授权的其他薪酬管理事宜。

**第八条** 公司管理层及人力资源等相关部门负责协助董事会薪酬与考核委

员会开展具体的薪酬调研、数据提供、考核实施等日常工作。

### 第三章 薪酬构成与确定

**第九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬结构可包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励。

（一）基本薪酬：是年度基本收入，主要根据职位价值、个人能力、市场薪酬水平等因素确定，体现岗位相对价值和保障功能。基本薪酬按月发放。

（二）绩效薪酬：与公司年度经营业绩和个人绩效考核结果紧密挂钩的浮动薪酬。绩效薪酬的考核与发放办法由董事会薪酬与考核委员会根据年度经营目标拟定方案，报董事会审议批准。

（三）中长期激励：公司可依据相关法律法规及《公司章程》的规定，实施股权激励（如限制性股票、股票期权等）或其它中长期激励方式，以促进公司长期价值提升。中长期激励计划需履行相应的审议程序。

**第十条** 在公司担任具体管理职务的董事（如董事长、兼任总经理的董事），其薪酬应综合考虑其董事职责和经营管理职责确定。

**第十一条** 董事、高级管理人员的基本薪酬方案、绩效薪酬考核与分配方案，由董事会薪酬与考核委员会研究拟定，根据《公司章程》及本办法规定的权限，提交董事会审议，并视情况提交股东会批准。

**第十二条** 绩效薪酬的考核应以经审计的财务数据为基础，结合公司年度经营计划完成情况、个人关键绩效指标（KPI）达成情况等因素综合评定。

### 第四章 绩效考核流程

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的绩效考核周期为年度。

**第十四条** 绩效考核流程主要包括：

- (一) 每年初，董事会根据公司发展战略确定年度经营目标；
- (二) 董事会薪酬与考核委员会根据年度经营目标，组织制定公司董事、高级管理人员的年度业绩考核指标及考核方案；
- (三) 董事会审议批准年度业绩考核方案；
- (四) 年度结束后，董事会薪酬与考核委员会负责组织对董事、高级管理人员进行绩效考核，形成考核结果；
- (五) 董事会薪酬与考核委员会根据考核结果，拟定薪酬兑现方案，提交董事会审议。

**第十五条** 董事会薪酬与考核委员会可邀请相关职能部门或外部专业机构协助完成具体的考核评价工作。**第十六条** 董事、高级管理人员在考核期内出现下列情形之一的，董事会薪酬与考核委员会有权提出不予发放或扣减其绩效薪酬的建议，报董事会审议：

- (一) 严重违反法律法规、《公司章程》或公司重要规章制度，受到公司或监管部门严重处分或处罚的；
- (二) 其任职期间因其重大决策失误、经营管理不当，导致公司发生重大资产损失、重大风险事件或严重损害公司利益的；
- (三) 公司年度财务报告被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告，且相关董事、高级管理人员负有主要或直接责任的；
- (四) 在考核期内非因公司调动、健康等正当原因离职的；
- (五) 被中国证监会及其派出机构、全国中小企业股份转让系统有限责任公司等监管机构采取市场禁入、公开认定不适合担任董监高或公开谴责等重大监管

措施，或存在其他重大违法违规行为的；

（六）董事会或董事会薪酬与考核委员会认定的其他应当不予发放或扣减绩效薪酬的情形。

## 第五章 薪酬调整与特殊事项

**第十七条** 公司可根据内外部环境变化和经营发展需要，对薪酬体系进行调整。调整薪酬体系或薪酬水平时，应综合考虑以下因素：

- （一）同行业、同地区薪酬水平及变化趋势；
- （二）国家宏观经济形势、通货膨胀水平；
- （三）公司盈利能力、支付能力及财务状况；
- （四）公司发展战略、业务结构调整及人才竞争需求；
- （五）法律法规及监管政策的变化。

**第十八条** 薪酬调整方案由董事会薪酬与考核委员会研究拟定，按照本办法规定的程序审议批准。

**第十九条** 经董事会或董事会薪酬与考核委员会批准，公司可针对特定重大项目、技术创新、风险化解等设立专项奖励，对做出突出贡献的董事、高级管理人员予以额外激励。也可对造成公司重大损失或产生重大负面影响的行为设置专项经济处罚。

**第二十条** 董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假、年休假等期间的薪酬支付，按照国家相关法律法规及公司相关人力资源管理制度执行。

## 第六章 信息披露与监督

**第二十一条** 公司应按照《全国中小企业股份转让系统挂牌公司信息披露规

则》等有关规定，及时、准确、完整地披露董事、高级管理人员的薪酬情况，包括但不限于薪酬决策程序、薪酬确定依据、实际支付情况等。

**第二十二条** 董事会薪酬与考核委员会应对薪酬制度的执行情况进行监督，并向董事会报告。独立董事应对公司董事、高级管理人员薪酬情况发表独立意见。

**第二十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬管理情况应接受公司审计委员会的监督。

**第二十四条** 公司应建立与薪酬管理相关的档案，妥善保存薪酬方案、考核记录、发放凭证等资料。

## 第七章 附则

**第二十五条** 本办法未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、全国股转系统业务规则及《公司章程》的规定执行。本办法与届时有效的法律、行政法规、部门规章、规范性文件、全国股转系统业务规则或《公司章程》的规定不一致的，以有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、全国股转系统业务规则及《公司章程》的规定为准。

**第二十六条** 本办法由公司董事会负责解释。

**第二十七条** 本办法经公司股东会审议通过之日起生效实施。

南通市久正人体工学股份有限公司

董事会

2026年2月12日

