

证券代码：875083

证券简称：林泉股份

主办券商：国金证券

## 江苏林泉汽车零部件股份有限公司

### 董事、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

本制度已经 2026 年 4 月 10 日召开的公司第一届董事会第十次会议审议通过，尚需提交股东会审议。

#### 二、分章节列示制度的主要内容

### 江苏林泉汽车零部件股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬管理制度（草案）

#### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善江苏林泉汽车零部件股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事和高级管理人员（以下称“董事、高级管理人员”）薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员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》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《北京证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）等相关法律、法规、规范性文件以及《江苏林泉汽车零部件股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的有关规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事、总经理、副总经理、董事会秘书、

财务负责人以及其他公司章程规定的高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

（一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；

（二）收入水平与公司规模、经济效益和业绩等实际情况相协调，同时兼顾市场薪酬水平；

（三）薪酬与公司长远利益相结合原则；

（四）激励约束并重原则，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩，考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

**第五条** 公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励和员工持股等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

## 第二章 薪酬管理机构

**第六条** 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

**第七条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员薪酬标准和分配机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并依照相关规定对其进行考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第八条** 公司人事部门、财务部门、业务部门以及其他有关职能部门应配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬事宜的具体实施。

## 第三章 薪酬的构成和标准

**第九条** 公司董事和高级管理人员的薪酬可以由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等组成。公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重

要依据。

**第十条** 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：公司结合实际情况给予独立董事一定的固定津贴，津贴标准经股东会审议通过；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事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费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）外部董事：指不在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事。公司可以向外部董事发放津贴，津贴标准由董事会制定方案，并经股东会审议通过；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。外部董事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费用由公司承担。外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）内部董事：指除在公司担任董事外，还担任公司其他职务的董事。内部董事薪酬按其任在公司担任的除董事以外的具体职务的岗位职责、其对公司发展贡献、劳动合同相关约定等在公司享受劳动报酬、社保待遇等。内部董事原则上不再另行领取董事津贴；如公司确需另行向内部董事发放董事津贴的，津贴标准由董事会制定方案，并经股东会审议通过。

（四）高级管理人员：其薪酬可以由基本工资、绩效工资和其他中长期激励收入（如有）等构成。其基本工资结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标给定，按月或按依照聘用合同约定的其他期限发放。绩效工资与公司经营业绩、个人岗位绩效考核或其他与公司及人员岗位实际情况匹配的考核指标相挂钩，根据考核结果统筹兑付，按年、按季度、按月或按其他约定时间发放。绩效工资根据年薪标准、公司绩效完成情况、岗位绩效考核等综合考核的结果和等级确定，考核指标可以包括公司经营目标完成情况、研发进展、规范运作、职业道德、保密规定、企业文化建设等多方面。公司还可以依据相关规定向高级管理人员发放其他中长期激励收入，该等收入与中长期考核评价结果相联系，是对高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励。

#### 第四章 薪酬管理与止付追索

**第十一条** 在公司领取薪酬或津贴的董事、高级管理人员，按照公司内部

相关制度和相关聘用合同的约定执行。

**第十二条** 公司有权按照国家相关法律法规和公司制度有关规定，从董事、高级管理人员的薪酬中依法扣除个人所得税、社会保险费（如适用）、住房公积金（如适用）等费用后，将剩余部分发放给个人。

**第十三条** 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，在不违反相关法律、法规的前提下，公司可给予降薪或不予发放绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- （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、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

**第十四条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，有权及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为有过错的，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。

**第十六条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入（如有）的追索扣回程序。

**第十七条** 公司提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行不正当利益输送。

## 第五章 薪酬调整

**第十八条** 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，经董事会薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整董事津贴标准，需要报经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准，经总经理提议后报董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

**第十九条** 经董事会薪酬与考核委员会审议，并经董事会批准，公司可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

**第二十条** 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，相关机制可对实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排作出具体规定。

## 第六章 附 则

**第二十一条** 本制度所称“以上”、“以内”，含本数；“过”、“以外”、“低于”、“多于”，不含本数。

**第二十二条** 除非有特别说明，本制度所使用的术语与公司章程中该等术语的含义相同。

**第二十三条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、《上市规则》等可适用的监管规则及公司章程的规定执行。本制度如与国家颁布的法律、法规、《上市规则》等可适用的监管规则或公司章程相抵触时，按国家有关法律、法规、《上市规则》等可适用的监管规则和公司章程的规定执行。

**第二十四条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十五条** 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施行。本制度修订时亦应由股东会审议批准。

江苏林泉汽车零部件股份有限公司

董事会

2026年4月10日