

江苏神通阀门股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(经第七届董事会第四次会议制定)

第一节 总则

第一条 为进一步完善江苏神通阀门股份有限公司(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薪酬的管理,科学、客观、公正、规范地评价公司董事和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,充分调动董事和高级管理人员的工作积极性和创造性,保证公司董事、高级管理人员有效的履行其职责和义务,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》)、《上市公司治理准则》等有关法律法规和《江苏神通阀门股份有限公司章程》的规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 适用范围:本办法适用对象为《公司章程》规定的公司董事、高级管理人员。

第三条 公司董事和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)个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则;
- (三)薪酬与公司长远利益相结合原则;
- (四)考核以公开、公平、公正为原则,科学考评、严格兑现;
- (五)公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例,推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜,促进提高普通职工薪酬水平。

第二节 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司董事、高级管理人员薪酬考核标准并进行考核,制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案,并就董事、高级管理人员的薪酬事项向董事会提出建议。

第五条 公司董事薪酬方案由股东会决定,并予以披露。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。

第六条 高级管理人员薪酬方案由董事会批准,向股东会说明,并予以充分披露。

第七条 公司业绩如果发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节，特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第八条 公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时，应当重点关注绩效考评控制的有效性，以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第九条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三节 薪酬及津贴的标准及发放

第十条 公司董事的津贴及薪酬按以下标准执行：

（一）公司非独立董事（含职工董事）在公司担任管理职务者，按照所担任的管理职务领取薪酬；未担任管理职务的董事，因履职产生的费用由公司承担，除此之外不单独领取董事津贴。

（二）公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准经股东会审议通过后按季度平均发放，除此之外不再在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事在履职过程中产生的费用由公司承担；除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

（三）公司高级管理人员，实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成。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。其中，绩效薪酬占比原则上不低于年度薪酬总额的百分之五十。此外，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。公司董事、高级管理人员通过公司的激励机制获取的薪酬属于中长期激励收入。

第四节 薪酬管理

第十一条 公司董事和高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按实际任期计算其当年薪酬。

第十二条 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可对其予以降薪或不予发放绩效薪酬：

（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、高管资格或无法履行董事、高管职责的；
- (五) 法律法规规定的或公司其他制度规定的或薪酬与考核委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十三条 公司发放薪酬均为税后金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、社会保险费用、住房公积金费用、其它国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人

第五节 薪酬调整

第十四条 董事和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，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪酬水平；
- (二) 所在地区薪酬水平；
- (三) 通货膨胀水平；
- (四) 公司经营状况；
- (五) 组织架构调整、职位、职责的调整。

第十六条 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员薪酬的补充。

第十七条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十八条 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。

公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第六节 止付追索

第十九条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，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的止付追索程序。

第二十条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十一条 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，公司应当根据情节轻重减少、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。

第七节 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十三条 本制度中关于董事、高级管理人员薪酬制度相关内容的解释权归属于公司董事会。

第二十四条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施。

江苏神通阀门股份有限公司董事会

2026年4月11日