

# 无锡双象超纤材料股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善无锡双象超纤材料股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理体系，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》《上市公司治理准则》等法律法规、部门规章及《无锡双象超纤材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

（一）董事会成员：包括公司独立董事、非独立董事（含职工代表董事）。

（二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬确定遵循以下原则：

（一）公平、公开原则，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、利对等统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）体现长远发展原则，体现薪酬与公司持续稳定、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、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩；

（五）绩效原则，薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合。

公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

**第四条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、

高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，促进提高普通职工薪酬水平。

## 第二章 管理机构

**第五条** 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制定，明确薪酬确定依据和具体构成，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议；负责审查董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

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。

**第六条** 公司董事的报酬事项由股东会决议。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。

公司高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

## 第三章 薪酬标准和支付方式

### 第七条 公司董事会成员薪酬

#### （一）非独立董事

由公司董事会薪酬与考核委员会结合公司的经营规模、效益、年度任务考核等情况制定薪酬分配方案，按照基本薪酬与绩效薪酬相结合的方式执行，基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核评定结果发放。

#### （二）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，按季支付；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；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

### （三）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。

#### **第八条** 公司高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成，其基本薪酬主要体现岗位价值，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确定。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

**第九条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

## **第四章 薪酬管理与调整**

**第十条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应调整，以适应公司进一步发展的需要。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：收集市场薪酬报告或公开的薪酬数据，汇总分析同行业的薪酬数据，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。

**第十一条** 公司董事、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，按月计算其当年薪酬。

**第十二条** 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

**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，可给予降薪或不予发放绩效薪酬、职务津贴：

（一）严重违反公司各项规章制度；

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

（五）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** 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，可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会批准，薪资标准按审议通过后的金额为准。

**第十五条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，公司可以临时对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。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。

**第十六条** 薪酬与考核委员会可以拟定其他有利于激励非独立董事、高级管理人员提高工作绩效和促进公司经营指标达成的其他方案，并制订相应的考核办法，报公司董事会或股东会审议批准后实施。

## 第五章 薪酬的止付追索

**第十七条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、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。

公司董事、高级管理人员违反忠实、勤勉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。

## 第六章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度若与国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》有所不一致的，以国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定为准。

**第十九条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，追溯自2026年1月1日起适用。本制度由董事会负责解释。

2026年4月11日