

江苏苏利精细化工股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为规范江苏苏利精细化工股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理体系,建立科学有效的激励与约束机制,有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性,促进公司持续、健康、高质量发展,根据《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件及《江苏苏利精细化工股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则:

- (一)公平原则,薪酬水平符合公司行业、规模与业绩,同时参考外部同行业薪酬水平;
- (二)责权利对等原则,体现薪酬与岗位价值、责任义务相匹配;
- (三)长远发展原则,体现薪酬与公司长远利益与可持续发展目标相符;
- (四)激励与约束并重原则,体现薪酬的发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 工资总额决定机制及薪酬管理机构

第四条 工资总额是指公司在一定时期内,以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额,包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励或专项激励收入及各类津贴、补贴、年金等。公司将根据公司发展战略,综合考虑行业竞争情况、公司经营效益以及职工工资市场水平等情况,合理确定工资总额。

第五条 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,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。

第六条 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构,负责制定

董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。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。

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。

公司亏损时，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。

会计师事务所在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。

第三章 薪酬标准

第七条 董事会成员薪酬：

(一)非独立董事

内部董事的薪酬标准根据其与公司签署的劳动、劳务合同按本制度第八条执行；外部董事按固定金额领取董事津贴。

(二)独立董事

根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平，结合公司的实际情况，公司给予独立董事履职津贴，除此之外不再另行发放薪酬。

上述董事津贴由董事会薪酬与考核委员会提出建议，并经公司董事会和股东会审议通过后确定。公司董事出席股东会、董事会及其专门委员会期间的交通费、食宿费以及按《公司章程》行使职权所需合理费用由公司据实报销。

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

公司董事、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。

(一)内部董事、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及专项激励等组成；

(二)基本薪酬：根据内部董事、高级管理人员岗位的主要范围、职责、重要性以及地区、行业相关企业相关岗位的薪酬水平，确定其年度的基本薪酬；

(三)绩效薪酬：根据公司经营目标完成情况及个人目标完成情况，按照月度绩效考核及年度绩效考核结果确定并发放，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；

(四)中长期激励收入、专项激励：根据公司制定的股权激励计划、员工持股计划及其他根据公司实际情况发放的专项激励等。

公司内部董事、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。

第九条 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，薪酬与津贴按其实际任期计算并予以发放。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资、奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- (一)个人所得税；
- (二)各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- (三)国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十一条 董事津贴于股东会通过其任职决议之日起，根据公司内部规定及签署的相关协议按时发放，任职不足一个月的按一个月发放。

第十二条 内部董事、高级管理人员基本薪酬及月度绩效薪酬按月发放，年度绩效薪酬和奖励依据公司年度经营情况及绩效考核结果发放。

公司应当确定内部董事、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。

第十三条 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。

第十四条 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负有过错的，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。

第五章 薪酬调整

第十五条 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的调整以适应公司的进一步发展需要。

公司根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期调整薪酬标准。若需调整董事薪酬标准的，需报经董事会同意后提交股东会审议；若需调整高级管理人员薪酬标准的，报董事会批准。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度与新颁布或修改的法律法规或者其他规范性文件以及《公司章程》相冲突时，按照最新的法律法规或者其他规范性文件以及《公司章程》执行。

第十七条 本制度自股东会审议通过之日起实施，追溯适用至 2026 年 1 月 1 日生效。

第十八条 本制度由董事会负责解释。