

江苏汉邦科技股份有限公司
董事和高级管理人员薪酬管理制度

2026年4月

江苏汉邦科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善江苏汉邦科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和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，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及《江苏汉邦科技股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）等有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员，具体包括：

- （一）公司董事会的全体成员，包括独立董事和非独立董事；
- （二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，收入水平符合公司规模与业绩，同时与外部薪酬水平基本相符；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议批准董事的薪酬方案，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。公司董事会负责审议批准公司高级管理人员的薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责研究和审查董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬确定依据和具体构成、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。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关部门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。

第三章 薪酬标准

第七条 非独立董事和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等组成，具体薪酬标准按照其在公司担任的具体职务、实际工作绩效结合公司年度经营业绩因素综合评定，其中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。

第八条 未在公司担任具体职务的非独立董事，不领取董事薪酬和津贴。非独立董事、高级管理人员绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司非独立董事、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。

第九条 独立董事在公司领取独立董事津贴，其履行职务发生的差旅费、办公费等费用由公司承担，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事津贴由股东会审议通过后执行，定期发放。

第四章 薪酬的构成与发放

第十条 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、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

第十一条 公司应当建立工资总额决定机制，以上年度工资总额为参考，根据公司经营业绩、财务状况、发展阶段、薪酬策略等，与分管工作职责及个人绩效完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定董事和高级管理人员薪酬。

第十二条 公司高级管理人员、在公司任职的董事薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

第十三条 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）代扣代缴个人所得税；

- (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。

第十四条 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按照其实际任期和绩效计算薪酬并予以发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效年薪或津贴：

- (一) 被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三) 公司财务报表追溯调整后，原考核业绩未达标，导致薪酬超额发放的；
- (四) 考核中存在弄虚作假、虚报业绩的；
- (五) 履职过程中存在重大过错、违反忠实勤勉义务，造成公司重大损失或重大违法违规的；
- (六) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 若公司业绩亏损，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。

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

第五章 薪酬调整

第十七条 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做相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第六章 薪酬追索扣回

第十八条 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。

第十九条 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追索扣回程序。

第七章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。制度如与国家日后生效的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释，经股东会审议通过后生效，并追溯适用至 2026 年 1 月 1 日起执行。

江苏汉邦科技股份有限公司

2026年4月