

江苏龙蟠科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

江苏龙蟠科技集团股份有限公司

(2026年4月修订)

江苏龙蟠科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为了进一步完善江苏龙蟠科技集团股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,建立科学有效的激励约束机制,充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性与创造性,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》等法律法规及《江苏龙蟠科技集团股份有限公司章程》(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 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员。

本制度所称高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则:

- (一) 公平原则,薪酬与公司经营规模与业绩水平相匹配,同时与外部薪酬水平相符;
- (二) 责、权、利统一原则,薪酬与岗位价值高低、履职责任大小相符合;
- (三) 长远发展原则,薪酬与公司持续发展的目标相符;
- (四) 激励与约束并重原则,薪酬发放与奖惩、考核、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 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。公司人力资源部、财务部负责配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定,明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会审议批准,并予以充分披

露。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。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。

如公司发生亏损，在董事、高级管理人员薪酬审议的各环节应特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合公司业绩联动要求。

第三章 薪酬构成和标准

第六条 公司将根据发展战略和薪酬策略、年度经营计划和财务预算等，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，合理确定工资总额。

公司工资总额确定以及工资分配，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、高级管理人员的薪酬标准和分配比例。

第七条 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。

第八条 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。公司董事和高级管理人员的薪酬构成和标准如下：

（一）独立董事在公司领取独立固定数额的董事津贴，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事津贴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确定。

（二）非独立董事、高级管理人员薪酬构成与标准如下：

1、在公司担任实际工作岗位的非独立董事、高级管理人员，根据其在公司担任的实际工作岗位职务，按照公司相关薪酬管理制度领取薪酬，其薪酬由以下部分组成：

（1）基本薪酬：基本薪酬是履行岗位职责获得的基本报酬及其他补贴、福利和社会保险等，按照其在公司担任的经营管理职务，根据岗位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定；

(2) 绩效薪酬：与公司经营业绩、个人业绩评价结果挂钩；

(3) 中长期激励：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及公司根据实际情况发放的其他中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

2、未在公司担任管理职务的非独立董事，公司不予发放董事薪酬或津贴。

第九条 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。

第四章 薪酬发放和止付追索

第十条 独立董事津贴按月发放。在公司担任其他职务的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，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。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。

第十一条 董事、高级管理人员的薪酬或津贴为税前收入，由公司代扣代缴所得税。

第十二条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十三条 公司董事或高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，公司应考虑决定是否扣减公司董事、高级管理人员当年绩效薪酬或不予发放其当年绩效薪酬，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

(一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选，或被中国证监会采取市场禁入措施；

(二) 因重大违法违规行为被证券监管机构予以行政处罚；

(三) 违反忠实或勤勉义务致使公司遭受重大经济或声誉损失，或导致公司发生重大违法违规行为或重大风险的；

(四) 公司或监管部门机构认定的其他严重失职行为，给公司造成严重负面影响的；

(五) 因个人原因擅自离职、辞职的；

(六) 法律法规规定或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

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，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。

第五章 薪酬调整

第十五条 公司董事、高级管理人员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长期稳定发展的需要。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬增幅水平，公司应当分析同行业公司薪酬情况，与自身经营情况相结合，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 通胀水平，即参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

(三) 公司经营状况，即公司整体经营业绩及盈利状况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整；

(六) 其他因公司经营发展需要或应对特殊情形，经董事会薪酬与考核委员会审议通过，并报股东会、董事会批准的调整事项。

第十七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第十八条 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。

第六章 附 则

第十九条 本制度未尽事宜，按公司股票上市地有关法律法规、规范性文件、

证券监管规则及《公司章程》的规定执行；本制度如与公司股票上市地不时颁布的法律法规、规范性文件、证券监管规则或《公司章程》的规定相抵触，按有关法律法规、规范性文件、证券监管规则和《公司章程》的规定执行。

第二十条 本规则由公司董事会负责解释。

第二十一条 本规则经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。本制度追溯至 2026 年 1 月 1 日起实施。