

江南模塑科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善江南模塑科技股份有限公司（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与约束机制，保持核心管理团队的稳定性，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等有关法律、法规、规范性文件及《江南模塑科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《董事会薪酬与考核委员会工作细则》的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。

（一）董事：非独立董事、独立董事；

（二）高级管理人员：公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

领取津贴的独立董事以及不在公司领取薪酬的非独立董事，不适用本制度中关于薪酬构成、绩效考核与薪酬发放的相关规定，其履职津贴及相关费用按照公司另行规定执行。

第三条 公司薪酬管理遵循以下原则：

（一）岗位价值贡献原则：体现各岗位对公司的价值，实现“责、权、利”的统一；

(二) 薪酬水平与市场水平相适应，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原则；

(三) 公平性原则：统筹兼顾高级管理人员与普通员工薪酬水平的合理性，促进职工薪酬平稳步提高；

(四) 个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；

(五) 激励与约束并重、奖罚对等的原则；

(六) 客观、公正、公开的原则。

第二章 薪酬管理机构及职责

第四条 公司董事会负责审议公司高级管理人员薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露；公司股东会负责审议董事的薪酬方案，并予以披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行考核；负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 董事会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。

第七条 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。

第八条 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。

第三章 薪酬标准

第九条 公司董事、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等组成，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 50%。

（一）基本薪酬：根据董事、高级管理人员岗位的主要职责、能力，以及同行业或相似企业相同或类似岗位的薪酬水平综合确定。

（二）绩效薪酬：依据公司董事会（或薪酬与考核委员会）审议批准的相关绩效考核制度及实施细则执行，根据公司经营业绩情况以及相关人员工作业绩完成情况进行核定。

（三）中长期激励收入：根据中长期考核评价结果确定，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的中长期专项奖金等，具体方案由公司根据国家的相关法律、法规以及公司实际情况等另行确定。

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以绩效评价为重要依据。

第十条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

- 1.外部投资人股东委派的董事（外部董事），不在公司领取薪酬。
- 2.公司董事长以及同时兼任高级管理人员的非独立董事，按第九条执行。
- 3.公司同时兼任非高级管理人员职务的非独立董事及其他非独立董事，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定，不再额外领取董事津贴。
- 4.公司职工代表大会选举产生的职工代表董事，按其工作岗位领取薪酬。

（二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，津贴标准根据《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等有关规定，结合公司的实际情况，参考行业 and 地域标准，并根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平确定，由公司股东会审议决定。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第十一条 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。

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。

第十二条 公司将结合行业水平、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，坚持统筹协调，使薪酬增长与普通职工工资增长相协调，促进形成科学合理的工资收入分配关系，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。

第四章 薪酬发放

第十三条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月按月发放。

第十四条 公司董事、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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。中长期激励根据公司的发展情况和需要以及相关激励制度执行。

第十五条 董事会薪酬与考核委员会根据公司经营情况和市场变化，可以

结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排，递延支付部分应与公司中长期业绩、风险管控及个人后续履职表现相匹配，具体匹配指标、发放安排、扣减与止付条件由董事会薪酬与考核委员会制定方案，报董事会批准后执行。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，由公司按照国家有关规定，从税前薪酬中扣除下列事项：

- （一）个人所得税；
- （二）按规定需由个人承担的社会保险费；
- （三）国家规定的应缴纳的其他税费。

第十七条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第十八条 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，按其实际任期和实际绩效计算津贴/薪酬并予以发放。

第五章 薪酬止付与追索

第十九条 薪酬与考核委员会负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序。

第二十条 出现下列情形之一的，公司应当对董事、高级管理人员启动薪酬追索扣回程序：

- （一）财务报告追溯重述：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。

(二) 个人过错：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。

第二十一条 除第十九条规定的情形外，公司董事、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，董事会薪酬与考核委员会可决定扣减其当年绩效薪酬或不予发放，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) 年度考核结果为不合格的；

(四) 因个人原因未经批准擅自离职、虽依法提前通知辞职但因该辞职行为对公司利益造成损害，或因违反《公司章程》、规章制度、严重失职、渎职或其他个人过失被免职的；

(五) 公司董事会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。

第二十二条 董事会薪酬与考核委员会定期对公司董事、高级管理人员的履职情况进行审查时，或对公司董事、高级管理人员的绩效情况进行考评时，评估相关董事、高级管理人员是否触发本制度第十九条、第二十条规定的追索扣回的情形。

第二十三条 出现本制度第十九条、第二十条所列情况时，董事会薪酬与考核委员会根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董

事、高级管理人员采取弥补应对措施的主观性及有效性等综合因素，评估确定是否需要针对相关责任人员的绩效薪酬发起追索扣回程序以及具体追索扣回的金额及比例。

第二十四条 若公司董事会薪酬与考核委员会最终决定启动追索扣回程序，由公司人力资源部、财务部牵头负责具体追索扣回事宜，其他相关部门予以配合。公司人力资源部、财务部应及时停止支付尚未支付的绩效薪酬，对于已支付的绩效薪酬，应及时与相关董事、高级管理人员沟通追回，必要时可以发送函件进行追索，函件应列明追索依据、金额、退缴形式和时限等。

第二十五条 公司董事（包括独立董事）亦可向董事会薪酬与考核委员会提议对特定董事、高级管理人员的绩效薪酬发起追索扣回程序，经董事会薪酬与考核委员会审查评估认为确需对相关人员绩效薪酬进行追索扣回的，按照本制度第二十三条规定的工作程序进行具体执行。

第二十六条 公司董事会薪酬与考核委员会有权对绩效薪酬之外的其他可变薪酬（包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的专项奖金、激励或奖励等）发起追索扣回程序，具体参照绩效薪酬的追索扣回程序执行。

第二十七条 公司董事、高级管理人员及内部相关部门及责任人员违反本制度规定，未实施或不配合实施绩效薪酬追索扣回，或违规实施绩效薪酬追索扣回的，公司应视情节轻重给予有过错的责任人相应的处分，相关责任人给公司造成损失的，还应承担赔偿责任。

第二十八条 如存在递延支付安排的，递延年限应与业务风险持续情况相匹配，递延支付速度不得快于等分比例。

第二十九条 本制度对于薪酬追索扣回的未尽事宜，按照公司与相关董事、高级管理人员签署的《劳动合同》或聘任合同的相关约定执行。《劳动合同》或聘任合同的约定与本制度不一致的，在法律允许的范围内以本制度的约定为准。

第六章 薪酬调整

第三十条 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的调整以适应公司的进一步发展需要。

第三十一条 公司建立工资总额决定机制。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。

公司根据发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标和经济效益，综合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府职能部门发布的工资指导线，合理确定工资总额。

高级管理人员的薪酬总额应与公司经营业绩、劳动生产率、薪酬市场水平等因素挂钩，由董事会薪酬与考核委员会根据上年度经营情况、本年度经营计划及市场薪酬水平，合理确定年度工资总额方案，报董事会审议通过后执行。

第三十二条 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；
- (二) 通胀水平；
- (三) 公司盈利状况；
- (四) 组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第三十三条 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、高级管理人员的薪酬的补充。

第七章 附则

第三十四条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。如有与国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定相抵触的，以国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第三十五条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第三十六条 本制度经董事会审议通过并报股东会批准后生效，自 2026 年 1 月 1 日起正式施行。

江南模塑科技股份有限公司

董 事 会

二〇二六年四月