

# 江西正邦科技股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为使江西正邦科技股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效地调动公司董事及高级管理人员的工作热情，提升公司的经营管理效益，特制定本薪酬管理制度。

**第二条** 本制度适用范围为：公司董事及高级管理人员（经理、副经理、财务负责人及董事会秘书）

**第三条** 公司董事及高级管理人员的薪酬以公司规模与绩效为基础，根据公司经营计划达成情况和董事及高级管理人员分管工作的职责和目标，进行综合考核，确定年度薪酬收入。

**第四条** 公司董事及高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实行收入水平与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符；
- （三）薪酬制定本着与公司长远发展相结合的原则，尽量杜绝短期行为，保障公司的长期稳定发展；
- （四）薪酬标准以公开、公正、公平为原则，以经营规模、业绩目标、工作能力等为依据，既要有利于强化激励与约束，又要符合公司的实际情况。

### 第二章 管理机构

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会依据《公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》对董事、高管人员进行考核并确定薪酬。

**第六条** 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或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。

公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第七条** 公司人力资源部、财务部等相关部门配合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 薪酬的构成及标准

**第八条** 董事会成员薪酬：

(一) 非独立董事

1、公司非独立董事同时兼任高级管理人员的，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬管理执行，不领取董事津贴；

2、公司非独立董事同时兼任非高级管理人员职务的，根据其在公司所属的具体职务、岗位按照公司的薪酬制度领取薪酬，不领取董事津贴；

3、非独立董事不在公司担任除董事以外的其他职务的，不领取薪酬及董事津贴，行使职责所需的合理费用由公司承担；

4、公司职工代表大会选举产生的职工代表董事，根据其在公司所属的具体职务、岗位按照公司的薪酬制度领取薪酬，不领取董事津贴。

(二) 独立董事

公司独立董事领取固定的独立董事津贴，其履职所需的合理费用由公司承担。

**第九条** 公司董事及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%。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。

(一) 基本年薪：公司根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定；

(二) 绩效薪酬：以公司年度经营业绩与个人业绩相挂钩，年终根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果发放。

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

**第十条** 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。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。

#### 第四章 薪酬的发放

**第十一条** 领取津贴的独立董事，其津贴按月发放。

**第十二条** 领取薪酬的董事、高级管理人员，基本薪酬按月发放；绩效薪酬扣除一定比例后按月预发，年中/年底绩效考核后，依据考核结果以半年为周期兑现差额，多退少补。扣除的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。年度考核时，如有经董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会、股东会批准的年度绩效奖励或专项奖励，在年度报告披露后予以发放。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十四条** 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薪酬并予以发放。

**第十五条** 公司提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

#### 第五章 薪酬的调整

**第十六条** 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的进一步发展需要。

**第十七条** 公司董事的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平：通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）根据个人业绩情况，差异化调整薪酬水平，导向力争达成超预期业绩目标；

（三）通胀水平：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；

（四）公司盈利状况；

(五) 组织结构调整及岗位变动。

## 第六章 薪酬的止付追索

**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，应及时对董事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。

**第十九条** 公司董事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。

**第二十条** 行业周期性波动或遇外部不可抗力因素，绩效薪酬可做适当调整。对于行业周期性下行或者宏观经济形势对企业经营考核完成结果造成重大不利影响的，部分剔除行业经济形势变化对考核目标完成情况的影响，科学合理确定。

## 第七章 附则

**第二十一条** 本制度未尽事宜，按照法律、行政法规、中国证监会、证券交易所和《公司章程》的规定执行。本制度如与法律、行政法规、中国证监会、证券交易所和《公司章程》的规定相冲突时，按法律、行政法规、中国证监会、证券交易所和《公司章程》的规定执行。

**第二十二条** 本制度自公司股东会审议通过后生效。本制度由公司董事会负责解释。

江西正邦科技股份有限公司

董事会

二〇二六年四月二十九日