

江苏亚邦染料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善江苏亚邦染料股份有限公司（以下简称“公司”）董事及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积极性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》等法律、法规和规范性文件以及《江苏亚邦染料股份有限公司章程》（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 适用本制度的董事、高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，符合公司的发展规模、业绩等实际情况，同时与外部市场薪酬水平相结合；

（二）责、权、利统一原则，薪酬与岗位的重要性、工作的复杂程度及精力的付出相称；

（三）长远发展原则，薪酬与公司长远利益、持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重原则，薪酬与考核、激励机制挂钩。

（五）公司实施薪酬总额管理。董事、高级管理人员的工资总额与市场发展相适应，结合公司经营业绩、个人履职情况和绩效考核结果以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审批董事的薪酬方案，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、审查董事和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，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

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。

第六条 公司行政人事部和财务部负责董事及高级管理人员薪酬及考核工作的具体实施，包括但不限于配合董事会薪酬与考核委员会完成薪酬的测算和发放等日常事宜。

第三章 薪酬构成与标准

第七条 独立董事以固定津贴形式在公司领取报酬，经股东会审议通过后决定。独立董事出席公司董事会、股东会的差旅费以及按《公司章程》行使职权所发生的合理费用，由公司承担。

第八条 在公司担任高级管理人员职务的董事，其薪酬按其担任的经营管理职务进行考核和发放。

第九条 公司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，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。

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。

第十条 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。

第十一条 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 薪酬的发放与止付追索

第十二条 基本薪酬按月核发；绩效薪酬按一定的比例按月发放，待年度报告披露和年度绩效评价后绩效薪酬多退少补。

第十三条 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 附 则

第十五条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十六条 本制度由公司董事会负责修订和解释。

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

江苏亚邦染料股份有限公司

二〇二六年四月