

江苏北人智能制造科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善江苏北人智能制造科技股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司稳定、持续、高速发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》等规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

（一）公司董事：包括非独立董事（含职工代表董事）和独立董事，但不包括由投资人委派的外部董事（外部董事不在公司领取薪酬）；

（二）高级管理人员：包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 董事及高级管理人员薪酬水平应当与市场发展相适应，与公司经营业绩和个人业绩贡献相匹配，与公司可持续发展相协调。董事会在建董事和高级管理人员的薪酬体系时应遵循以下原则：

（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、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第四条 工资总额决定机制：公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、公司未来发展规划、人员配置安排、个人履职情况等因素综合确定。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事及高级管理人员进行考核以

及确定薪酬分配的管理机构，公司董事、高级管理人员的薪酬方案由薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

第六条 公司董事的薪酬方案须经股东会审议通过后方可实施，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。

公司高级管理人员的薪酬方案由董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 公司人力资源部门、财务部门、总经办、董事会办公室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 薪酬标准及构成

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成：

（一）独立董事：在公司领取独立董事津贴，独立董事津贴标准由公司股东会批准执行。

（二）公司非独立董事、高级管理人员：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。非独立董事、高级管理人员，按照所担任的管理职务领取薪酬，不单独领取董事津贴。未担任管理职务的董事不在公司领取董事津贴。

基本薪酬是公司非独立董事和高级管理人员履行岗位职责获得的年度基本报酬。基本薪酬根据非独立董事、高级管理人员的岗位责任、价值、能力、承担的风险并结合行业薪资水平等因素制定。

绩效薪酬是在经营期内为公司创造价值而获得的激励性薪酬，非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬与公司年度经营业绩目标完成情况和个人年度经营考核目标完成情况挂钩。绩效薪酬和中长期激励收入的确定和发放以绩效评价为重要依据。非独立董事、高级管理人员应当确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第四章 绩效考核与实施

第九条 薪酬与考核委员会领导人力资源部制定非独立董事及高级管理人员的年度绩效指标，该年度指标为非独立董事及高级管理人员年度绩效考核的依据。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。

第十条 每个经营年度结束后，由薪酬与考核委员会领导人力资源部根据年度绩效指标，综合人力资源部及财务部出具的年度数据对非独立董事及高级管理人员进行考核，考核程序按照《董事会薪酬与考核委员会工作细则》和公司内部规章制度执行。

第十一条 薪酬与考核委员会可结合公司年度收入、利润效益、个人业绩、外部经营环境变化等情形，制定并调整非独立董事及高级管理人员的薪酬方案、绩效目标。公司非独立董事薪酬的调整经董事会和股东会批准，公司高级管理人员薪酬的调整经董事会批准。

第五章 薪酬支付、止付、追索

第十二条 独立董事的津贴按季度或半年度等固定期限发放。

第十三条 非独立董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

第十四条 若公司业绩亏损，应当在非独立董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明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，非独立董事、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。

第十五条 公司独立董事津贴，非独立董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，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。

第十六条 公司非独立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特定人员当年绩效薪酬，或不予发放其当年绩效薪酬：

- （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) 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。

第十七条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对非独立董事、高级管理人员年度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。

公司非独立董事、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薪酬并予以发放。

第十九条 薪酬发放时，薪酬与考核委员会应当充分关注公司董事、高级管理人员所作出的各项承诺履行情况，如存在公司董事、高级管理人员违反其个人所做承诺等情形，应确认薪酬发放是否符合相关承诺内容。

第六章 薪酬调整

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以提高董事、高级管理人员履职的积极性和创造性，为公司创造更高价值。具体薪酬调整依据如下：

- (一) 公司盈利状况；
- (二) 公司经营规模状况；
- (三) 个人岗位调整或职责变化；
- (四) 公司组织结构的调整；
- (五) 同行业薪酬水平变化；
- (六) 通胀水平。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，董事会有权对薪酬方案做出相应调整。

第二十一条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准，可以临时性为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对非独立董事、高级管理人员薪酬的补充。

第七章 其他

第二十二条 公司非独立董事及高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规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。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十五条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改亦同。

江苏北人智能制造科技股份有限公司

2026年4月30日