

江苏南方精工股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善江苏南方精工股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司员工薪酬的管理，同时科学、客观、公正、规范地评价公司董事和高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动员工的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）等有关法律法规和《江苏南方精工股份有限公司章程》（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 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员，以下统称“董事和高级管理人员”。

第三条 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。

第四条 公司全体员工薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则，建立工资总额决定机制；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现；
- （五）公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素确定董事、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结合经营成果、行业薪酬水平及物价变动等因素，对普通职工薪酬进行动态评估与合理调整。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是负责制定董事、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政策与方案的管理机构。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。

第六条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露；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。

公司亏损时，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。

第七条 薪酬与考核委员会的职责与权限参照《江苏南方精工股份有限公司薪酬与考核委员会工作细则》。

第三章 薪酬与考核管理

第八条 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事和外部董事（不在公司担任除董事外的其他职务的董事）：采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月发放。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事和外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）内部董事：指在公司担任除董事外的其他职务的董事，按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，不再另行领取董事津贴。

（三）高级管理人员：实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬构成。其基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，按固定薪资逐月发放。绩效薪酬以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。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。

第四章 薪酬管理

第九条 公司董事和高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第十条 除独立董事、外部董事以外的董事和高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十一条 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）违反法律、法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（四）离开本职岗位或不再具有董事及高级管理人员资格或无法履行董事及高级管理人员职责的。

第十二条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

第十三条 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。

第十四条 公司董事、高级管理人员绩效薪酬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、高级管理人员按照绩效薪酬的5%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。

第五章 薪酬调整和追索扣回

第十五条 董事和高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以调整薪酬标准，公司董事的薪酬调整报股东会批准，公司高级管理人员的薪酬调整报公司董事会批准。薪资标准按通过后的金额为准。

第十六条 凡出现下列情形之一的，公司应视情节严重程度启动薪酬追索扣回程序：

（一）严重违反忠实义务或勤勉义务，导致公司直接经济损失金额达到人民币【500】万元以上；

（二）对财务造假等行为负有直接责任或承担主要领导责任；

（三）对资金占用、违规担保等重大违法违规行为负有决策、审批或具体执行责任；

（四）因个人或职务相关违法违规行为受到证券监管机构行政处罚，或被证券交易场所公开谴责；

（五）发生其他违反法律法规或公司章程、并对公司造成重大经济损失或声誉损害的行为。

公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，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。同时由董事会薪酬与考核委员会牵头会同审计部共同参与联合调查机制，按以下方式开展责任认定：

（一）依据相关人员的岗位职责、实际决策参与程度、主观过错大小，明确其责任等级，包括主要责任、次要责任和连带责任；

（二）综合经济损失数额、违规性质、社会影响等因素，合理确定追索扣回的比例与金额。

第十七条 追索扣回标准如下：

（一）因财务报告重述导致业绩考核调整的，应全额追回超额发放的绩效薪酬；

（二）对违法违规行为负主要责任的，应追回行为发生期间全部绩效薪酬。主要责任指在决策过程中起到主导作用、直接组织或参与实施相关行为，或在明知行为违法违规的情况下仍予以批准、纵容的情形。

（三）负次要责任的，按一定的比例追回相关期间的上述收入。次要责任

指在职责范围内未能充分履行审核、监督义务，或未及时发现并制止违规行为，但未直接参与决策或实施的情形。

（四）负连带责任的，按一定的比例追回相关期间的上述收入。连带责任指因岗位关联或管理链条关系，对违规行为的发生存在一定监督或管理过失，但并非直接责任主体的情形。

（五）尚未发放的绩效薪酬的，依责任认定结果予以减发、停发或调整。减发、停发或调整具体标准参照上述已明确的责任等级对应的比例执行，即对负主要责任的，停发全部未发放部分；负次要责任的，按一定的比例减发；负连带责任的，按一定的比例减发。

（六）若同一行为同时符合多项追索扣回情形，应按其中最严格的标准执行，不进行重复计算，但可根据实际情况酌情提高追索扣回比例，最高不超过应追回绩效薪酬总额的50%。

第十八条 公司可通过以下一种或多种方式实施薪酬追索扣回：

- （一）直接从其应付未付的薪酬、奖金及各类津贴中予以扣除；
- （二）责令相关责任人一次性或分期退还已发放的绩效薪酬；
- （三）如遇拒不配合，可通过仲裁或诉讼等法律途径进行追偿。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和公司章程的规定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或公司章程相抵触时，以法律、法规、规范性文件和公司章程的规定为准。

第二十条 本制度中关于董事、高级管理人员薪酬制度相关内容的解释权归属于公司董事会。

本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施，本制度追溯适用至2026年1月1日生效。