

# 江阴标榜汽车部件股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善江阴标榜汽车部件股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬、津贴管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规和《江阴标榜汽车部件股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本制度。

**第二条** 适用本制度的人员包括：公司董事及高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，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、责任履行相符；
- （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、奖惩、激励机制挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司股东会负责审议董事的薪酬或者津贴，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬。

**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方案或计划；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；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第六条** 公司人力资源、财务、证券等相关职能部门配合董事会、股东会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬方案与发放

**第七条** 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事和高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、同行业薪资增幅水平、通胀水平以及公司未来发展规划等因素综合确定。

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。

**第八条** 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、专项奖励、福利费等组成，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。

**第九条** 公司董事薪酬方案：

（一）非独立董事

1、董事长及担任高级管理人员的非独立董事，按照第十条高级管理人员的薪酬方案领取薪酬，不额外领取董事津贴；

2、在公司担任其他实际工作岗位的董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不额外领取董事津贴；

3、未在公司担任实际工作岗位的外部董事，不在公司领取薪酬、津贴。

（二）独立董事

独立董事在公司领取独立董事固定津贴，津贴的标准经公司股东会审议确定后执行。公司独立董事行使职权所需的合理费用由公司承担。

**第十条** 公司高级管理人员的基本薪酬由公司结合行业薪酬水平、岗位职责确定，绩效奖励与公司年度经营情况和个人履职情况挂钩。

**第十一条** 公司独立董事的津贴按季度发放。在公司任职的非独立董事、公司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规定确定。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员因换届、辞职、撤换等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴/薪酬并予以发放。

**第十三条** 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

## 第四章 绩效考核与止付追索

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的绩效评价由公司董事会薪酬与考核委员会确定。

**第十五条** 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。

**第十六条** 薪酬与考核委员会负责组建考核小组对公司董事、高级管理人员进行绩效考核。

**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，将及时对董事、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。

**第十八条** 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。

**第十九条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地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。

**第二十条** 公司可实施股权激励计划对董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

**第二十一条** 薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据相关法律、法规等确定。

**第二十二条** 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核方案。

## 第五章 薪酬调整

**第二十三条** 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进一步发展的需要。

**第二十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年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) 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。

(三) 公司盈利状况。

(四) 公司发展战略或组织结构调整。

## 第六章 附则

**第二十五条** 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第二十六条** 本制度由董事会负责制定、解释和修改。

**第二十七条** 本制度自股东会审议通过之日起生效，追溯至 2026 年 1 月 1 日起执行。

江阴标榜汽车部件股份有限公司

2026 年 4 月 15 日