

苏州龙杰特种纤维股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范苏州龙杰特种纤维股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理工作，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》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规以及《苏州龙杰特种纤维股份有限公司公司章程》的有关要求，结合本公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

（一）薪酬水平符合公司实际经营与发展情况，同时与行业、地区发展水平相适应。

（二）薪酬水平与岗位责任、个人业务能力、为公司目标的实现所作出的贡献等相结合，并遵循按劳分配。

（三）薪酬与年度绩效相结合。

（四）薪酬发放与考核、奖惩、激励机制相结合。

（五）薪酬体现公司长远利益，与公司持续健康发展的目标相符。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，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、高级管理人员的薪酬政策与方案，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、行使权益条件成就；

（三）法律法规和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的,应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由,并进行披露。

第五条 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。董事薪酬方案由股东会决定,并予以披露。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。

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。

如公司发生亏损,公司应当在董事、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。

第六条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织,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。

第七条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况,并由公司予以披露。

第三章 薪酬的构成、发放与调整

第八条 独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事津贴由董事会、股东会审议通过后执行,定期发放,除此之外不再另行发放薪酬。独立董事因出席公司董事会、股东会等按相关法律法规的规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 在公司担任具体职务的非独立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。具体如下:

(一)基本薪酬:结合行业薪酬水平、岗位职责、个人能力和履职情况确定,按月发放;

(二)绩效薪酬:以公司年度经营业绩为基础,与公司经营绩效相挂钩,根据各年度经营考核指标及专项考核指标的实际完成状况确定,年终根据当年考核结果发放;

(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,包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及公司根据实际情况发放的其他中长期专项奖

金、激励措施等，由公司根据实际情况制定激励方案。

第十条 公司发放的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和社会的相关规定，从薪酬中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用中由个人承担的部分等应由个人承担部分，剩余部分发放给个人。

第十一条 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绩效薪酬并予以发放。

第十二条 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作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于

- (一) 公司盈利状况；
- (二) 绩效考核情况；
- (三) 岗位变动情况；
- (四) 同行业薪酬水平；
- (五) 其他影响薪酬的要素。

第四章 薪酬的约束机制

第十四条 对因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或撤销解聘职务等处罚。

第十五条 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。

第十六条 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

第十七条 本制度未尽事宜，或者与国家法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》有冲突的，依照有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的相

关规定执行。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过之日并追溯至 2026 年 1 月 1 日起生效。

苏州龙杰特种纤维股份有限公司

二〇二六年四月十七日