

江苏洪田科技股份有限公司

董事、高管薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为贯彻证券市场公开、公平、公正原则，进一步建立江苏洪田科技股份有限公司（以下简称“公司”）责权利相匹配的激励约束机制，合理确定公司董事、高管薪酬，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《上市公司治理准则》等法律、法规的规定及《江苏洪田科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人、公司董事会及《公司章程》认定的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）收入水平符合公司规模与经营业绩的原则，同时与市场薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事和高级管理人员的薪酬标准与方案。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。

第五条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

第六条 公司人事部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第七条 董事会秘书根据国家法律、法规和监管机构有关规定负责董事和高

级管理人员薪酬的信息披露。

第三章 薪酬的构成、标准及决定机制

第八条 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

第九条 公司将根据公司发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标 and 经济效益，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府职能部门发布的工资指导线，合理确定工资总额。

第十条 公司将董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的目标，进行综合考核；根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬分配，并根据公司经营状况、同行业薪酬增幅水平、社会通胀水平及公司组织结构的变化等情况适时进行调整。

第十一条 公司应结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素，合理确定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向公司关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，持续提高普通职工薪酬水平。

第十二条 公司董事、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。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。

第十三条 公司董事、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。

第十四条 公司可结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比

例以及实施安排。

第十五条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第十六条 公司董事、高级管理人员薪酬与津贴标准如下：

（一）董事薪酬与津贴

1. 非独立董事：公司不向非独立董事发放津贴，公司非独立董事根据其在公司或子公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。经董事会、股东会批准，公司可另行向非独立董事发放职务津贴。

2. 独立董事：公司独立董事在公司领取独立董事津贴，公司独立董事津贴定期发放，除此以外不再另行发放薪酬。

（二）高级管理人员的薪酬

基本薪酬主要根据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

绩效薪酬根据公司经营目标完成情况及个人目标完成情况，按照绩效考核结果进行发放。

中长期激励收入根据公司制定的股权激励及员工持股计划及其他根据公司实际情况发放的专项激励等确定。

第十七条 董事、高级管理人员按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责（如出席公司董事会、股东会等）所需的通讯、交通、住宿等合理费用由公司承担。

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津贴/薪酬并予以发放。

第四章 薪酬调整

第十九条 公司董事、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。具体薪酬调整依据如下：

(一) 公司盈利状况。

(二) 个人绩效：包括但不限于董事、高级管理人员在战略规划、经营管理、风险控制、团队建设等方面的表现，以及个人对公司业绩的贡献程度。

(三) 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力不降低作为公司薪酬调整的参考依据。

(四) 岗位发生变动的个别调整。

(五) 激励政策变动。

第二十条 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的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。

第五章 薪酬止付追索

第二十一条 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（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十二条 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（如有），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（如有）进行全额或部分追回。

第六章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，可由公司人事部门制定实施细则，按照有关法律、法规、公司股票上市地证券监管规则、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

第二十四条 本制度经董事会同意，提交股东会审议批准后生效，修改时亦同。本制度追溯至2026年1月1日起实施。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

江苏洪田科技股份有限公司

2026年4月