

## 江苏远航精密合金科技股份有限公司董事、高级管理人员 薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

江苏远航精密合金科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 5 月 21 日召开第五届董事会第二十三次会议，审议通过了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，表决结果：同意 7 票；反对 0 票；弃权 0 票。

本议案尚需提交公司股东会审议。

### 二、 分章节列示制度主要内容：

## 江苏远航精密合金科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善江苏远航精密合金科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、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，充分调动董事、高级管理人员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》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件及《江苏远航精密合金科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等

有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：包括公司内部董事、外部董事（含独立董事）；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬确定遵循以下原则：

- （一）公平、公开原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利对等统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）体现长远发展原则，体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩；
- （五）绩效原则，薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合。

**第四条** 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，促进提高普通职工薪酬水平。

## 第二章 管理机构

**第五条** 公司董事会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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，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）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）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。

公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会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。

**第六条** 公司董事的报酬事项由股东会决议。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应当经董事会批准,向股东会说明,并予以充分披露。

### 第三章 薪酬标准和支付方式

#### **第七条** 公司董事会成员薪酬

##### (一) 内部董事

内部董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。基本薪酬综合考虑所任职务的岗位重要性、个人能力、履职情况等因素,结合行业及地区薪酬水平确定;绩效薪酬和中长期激励收入根据公司经营规划、绩效目标及实际情况,结合整体效益,综合考核后核定。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。公司内部董事不再另外领取董事津贴。

##### (二) 独立董事

公司对独立董事实行津贴制度,津贴标准经股东会审议通过,按季度支付;其不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核;不在公司享受其他报酬、社保待遇等;独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用,由公司承担,据实报销。

##### (三) 外部董事

公司外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核,不在公司享受其他报酬、社保待遇等,除股东会另行作出决议外,外部董事不发放董事职务津贴。

#### **第八条** 公司高级管理人员薪酬

公司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组成,其

基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。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、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。

**第十条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

#### 第四章 薪酬管理与调整

**第十一条** 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调整，以适应公司进一步发展的需要。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：收集市场薪酬报告或公开的薪酬数据，汇总分析同行业的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以“使薪酬的实际购买力水平不降低”作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第十二条** 公司董事、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。

**第十三条** 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、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。

**第十四条** 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降

薪或不予发放绩效薪酬、职务津贴：

（一）严重违反公司各项规章制度；

（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）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司高级管理人员或其他处罚的；

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

**第十五条** 董事、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，可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会批准，薪资标准按审议通过后的金额为准。

**第十六条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，公司可以临时对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。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。

## 第五章 薪酬的止付追索

**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。

公司董事、高级管理人员违反忠实、勤勉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。

## 第六章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件、北交所业务规则和《公司章程》的规定执行；本制度若与国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》有所不一致的，以国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定为准。

**第十九条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

**第二十条** 本制度由董事会负责解释。

江苏远航精密合金科技股份有限公司

董事会

2026年5月21日