

江苏博俊工业科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范江苏博俊工业科技股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理，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》《中华人民共和国证券法》《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- (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高低、履行责任义务大小相符；
- (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，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。

第五条 工资总额决定机制：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、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第二章 薪酬管理机构

第六条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案经董事会审议通过后，提交股东会决定，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。

第七条 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。

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薪酬时，该董事应当回避。

第八条 公司人力资源部门、财务部门、证券部门等职能部门配合公司薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构

第九条 公司董事会成员薪酬或津贴：

(一) 独立董事津贴：独立董事在公司领取独立董事津贴。津贴具体标准参照同类上市公司标准确定，由薪酬与考核委员会提出意见，报董事会讨论通过后，提交股东会审议决定。

(二) 非独立董事薪酬

1. 在公司任职的非独立董事根据其在公司担任的具体管理职务、岗位，按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，

由公司董事会薪酬与考核委员会结合公司的经营规模、效益、年度任务考核等情况制定薪酬方案，按照基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入相结合的方式执行，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；

公司非独立董事同时兼任高级管理人员的，其薪酬构成和绩效考核构成依据高级管理人员薪酬管理执行。

2. 不在公司任职的非独立董事不在公司领取董事薪酬。

第十条 公司高级管理人员薪酬

高级管理人员的薪酬构成将根据其所担任职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，根据其工作表现及公司实际情况，由公司董事会薪酬与考核委员会结合公司的经营规模、效益、年度任务考核等情况制定薪酬方案，经公司董事会审议批准后实施，按照基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入相结合的方式执行，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。

第十一条 公司独立董事以及不在公司任职的董事现场出席股东会、董事会、董事会专门委员会会议予以会议补助；同时其按《中华人民共和国公司法》《公司章程》等相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬发放

第十二条 独立董事津贴按月度发放。

第十三条 在公司兼任其他职务的董事和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制度确定。

第十四条 公司董事和高级管理人员的薪酬或津贴，均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十五条 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的或自愿放弃领取津贴的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十六条 公司董事和高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以减少或不予发放绩效薪酬或津贴：

- (一)被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二)因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三)因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- (四)严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (五)公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 绩效考核与薪酬调整

第十七条 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。

第十八条 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进一步发展的需要。公司董事及高级管理人员的年薪标准与公司发展不适应的，由董事会薪酬与考核委员会提出方案，报董事会或股东会批准。

第十九条 根据公司经营发展情况，公司董事和高级管理人员的薪酬可以作相应调整，调整的依据为：

- (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。

调整方案须提交董事会或股东会审议通过后方可实施。

第二十条 经公司董事会薪酬与考核委员会提案，公司董事会审批，可以临时性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和高级管理人员薪酬的补充。

第六章 其他激励事项

第二十一条 公司可实施股权激励计划对董事和高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第二十二条 公司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、行政法规及规范性文件的规定确定。

第二十三条 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励董事和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，并制订相应的考核办法。

第七章 止付追索

第二十四条 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。

第二十五条 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。

第八章 附则

第二十六条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行；本制度如与日后颁布的法律、法规和规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定执行。

第二十七条 本制度经公司股东会审议通过后生效并追溯至 2026 年 1 月 1 日起实施，修改时亦同。

第二十八条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

江苏博俊工业科技股份有限公司

2026 年 8 月