

荣旗工业科技（苏州）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 荣旗工业科技（苏州）股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善董事、高级管理人员的薪酬体系，建立科学有效的激励和约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件及《荣旗工业科技（苏州）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）在公司领取薪酬的董事。

（二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》中认定的其他高级管理人员。

独立董事在公司领取独立董事津贴，仅适用本制度中关于独立董事的相关内容。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬确定遵循以下原则：

（一）责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（二）公平原则：薪酬水平符合公司规模与业绩，同时与业内薪酬水平相符；

（三）长远发展原则：与公司长远利益、持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重原则：薪酬发放与绩效考核、奖惩及激励机制挂钩。

第四条 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基数，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

第五条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案由公司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。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。

第六条 董事、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。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。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 公司人力资源与财务部等相关部门配合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 薪酬的标准及发放

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案参照同行业、同地区或规模相当的上市公司并结合公司经营绩效确定。同时合理确定董事、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。

第九条 公司独立董事领取独立董事津贴，津贴的标准经公司股东会审议确定后执行；在公司或控股公司任职的非独立董事按其所任职岗位的薪酬标准发放薪酬，公司不再向其额外支付董事津贴；未在公司担任具体职务的非独立董事，公司不向其支付董事薪酬及津贴。

第十条 公司非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成，同时根据公司经营状况和市场环境给予中长期激励。基本薪酬根据岗位职责、重要性和能力情况，并结合同行业、同地区薪酬水平确定；绩效薪酬以公司年度经营目标和个人绩效考核指标完成情况作为考核基础。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。

独立董事领取独立董事津贴，津贴的标准经公司股东会审议确定后执行。

第十一条 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。

第十二条 董事、高级管理人员薪酬及津贴的发放按照公司薪酬相关管理制度执行。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项应由个人承担的部分。

第十四条 公司可在条件成熟时，依照法定程序实施股权激励计划、员工持股计划等长效激励机制，对在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第十五条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第四章 薪酬调整

第十六条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场环境和公司经营情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。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬可根据同行业薪酬增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、个人业绩表现、组织结构调整、岗位变动为依据进行调整。

第十八条 经公司薪酬与考核委员会、董事会审批后，公司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。

第五章 薪酬止付追索

第十九条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，董事会
有权决定是否扣减董事、高级管理人员当年度绩效薪酬或不予发放，或追回已发放

的部分或全部绩效薪酬：

（一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）公司董事会认定严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度、公司其他有关规定的情形。

第二十条 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等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等收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬等收入进行全额或部分追回。

第六章 附 则

第二十一条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件、深圳证券交易所的相关规定及《公司章程》的有关规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件、深圳证券交易所的相关规定或修改后的《公司章程》相抵触时，以国家有关法律、法规、规范性文件、深圳证券交易所的相关规定和《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度经股东会审议通过后生效，修改时亦同。本制度追溯至 2026 年 1 月 1 日起执行。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

荣旗工业科技（苏州）股份有限公司

二〇二六年四月