

苏豪弘业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范苏豪弘业股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，构建科学合理的激励约束机制，提升治理效能与经营管理水平，依据《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《苏豪弘业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 公司董事与高级管理人员薪酬管理遵循合法合规、公平公正、风险与收益匹配、激励与约束并重的原则，坚持与公司经营业绩、个人履职成效紧密挂钩，兼顾行业对标与内部公平、短期激励与长期价值创造，保障公司、股东及相关方利益。

第三条 本制度适用于公司董事和高级管理人员，高级管理人员包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、总法律顾问以及《公司章程》规定的或其他经公司董事会批准列入高级管理人员范围的其他人员。

第二章 管理机构及审议程序

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会为董事及高级管理人员薪酬拟定、考核评价的专门工作机构，负责制定、

审查董事、高级管理人员的薪酬政策，薪酬管理制度应当提交公司股东会审议，并及时披露。

第五条 董事会薪酬与考核委员会每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案。

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。

董事会未采纳或未完全采纳薪酬与考核委员会建议的，应在决议中载明委员会意见及未采纳原因，并对外披露。

第三章 工资总额决定机制

第六条 公司结合发展战略、薪酬策略、年度经营目标与经营效益，统筹考虑劳动生产率、人工成本效率、市场薪酬水平及政府工资指导线等因素，科学合理确定年度工资总额。

第七条 公司将董事及高级管理人员薪酬总额纳入公司年度预算管理。薪酬水平以经营效益为核心，结合年度经营计划、岗位职责目标开展综合考评确定，并根据行业薪酬趋势、通胀水平、组织架构变化等情况适时优化调整。

第八条 公司结合行业薪酬水准、整体发展布局、岗位价值贡献等要素，合理划定董事、高级管理人员与普通员工

的薪酬分配比例。坚持薪酬资源向公司关键核心岗位、生产一线岗位及紧缺高层次、高技能人才倾斜，稳步提升全体普通职工薪酬待遇水平。

第四章 薪酬结构

第九条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事及外部董事

公司根据股东会批准的标准向独立董事发放独立董事津贴，不再发放其他薪酬；未在公司任职的外部董事，不在公司领取薪酬。

（二）在公司任职董事、高级管理人员

在公司任职的董事及高级管理人员，按照所任职务及公司相关管理制度规定领取对应薪酬。兼任多项职务的，按单一职务标准发放薪酬，不得重复领取薪酬。

第十条 在公司领薪的董事、高级管理人员，薪酬及激励体系包括：基本薪酬、绩效薪酬、利润奖励薪酬、任期激励、专项奖励等，具体标准分别按照对应的专项管理办法及方案执行。

绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于百分之五十。整体薪酬水平对标行业市场，与公司整体经营业绩、个人履职绩效挂钩匹配，同时契合公司长期可持续发展战略。

第十一条 公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励和员工持股等中长期激励机制。实施中长期激励应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第五章 绩效评价与薪酬发放

第十二条 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。

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。

第十三条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬及各类激励收入的确定与支付，均以绩效评价结果为核心依据，绩效评价依据经审计的财务数据开展。部分绩效薪酬实行延后支付机制，待年度报告披露及绩效评价完成后予以发放。

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。

第十四条 公司在职董事、高级管理人员薪酬的发放时间、发放方式，依据公司相关管理制度规定确定。

第十五条 公司在职董事、高级管理人员的社会保险、住房公积金、各类福利待遇，以及履职待遇、业务支出等相

关事项，严格按照国家法律法规、规范性文件及公司的相关管理规定执行。

第六章 监督与约束机制

第十六条 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，按实际任职期限及履职绩效核算薪酬并予以发放。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。

第十七条 若公司发生财务造假、股东资金占用、违规担保等违法违规行为，对于负有相关责任的董事、高级管理人员，公司将根据其违规情节轻重，减少、停止支付其未发放的薪酬或津贴，并对相关行为发生期间已支付的薪酬或津贴，予以全额或部分追回。

若公司财务报告出现错误需追溯重述，应当及时对相关人员的薪酬或津贴进行重新考核并追回超额发放的部分。

第十八条 公司董事、高级管理人员出现下列情形之一的，公司可酌情减发、停发薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的；
- （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）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失，且个人负有主要责任的；

（四）根据公司相关规章制度规定，需扣减薪酬或津贴的情形；

（五）违反公司有关规定，对公司造成重大负面影响的其他情形。

第十九条 薪酬体系应根据公司战略、经营状况、市场薪酬水平、公司年度预算、岗位调整等情况适时优化调整，保障与公司长期发展相适配。

第七章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按照国家法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。若本制度与新颁布的法律法规、监管规定或《公司章程》冲突，以最新规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度经股东会审议批准后生效，追溯至2026年1月1日起实施。