

江苏三房巷聚材股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善江苏三房巷聚材股份有限公司（以下简称“公司”）董事和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，有效调动公司董事和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》《上市公司治理准则》《上市公司章程指引》等法律、法规、规范性文件以及《江苏三房巷聚材股份有限公司公司章程》（以下简称“《公司章程》”）《江苏三房巷聚材股份有限公司董事会薪酬与考核委员会实施细则》（以下简称“《公司董事会薪酬与考核委员会实施细则》”）的规定，制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员，以下统称“董事和高级管理人员”。

第三条 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。

第四条 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）薪酬标准公开、公正、透明的原则；
- （五）激励与约束并重的原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责与权限由《公司董事会薪酬与考核委员会议事规则》确定。

第三章 薪酬的构成与标准

第七条 公司独立董事领取固定津贴，具体标准由股东会审议批准。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第八条 公司非独立董事及高级管理人员的年度薪酬实行“基本工资+岗位津贴+职级津贴+绩效考核”的模式，其中，基本工资、岗位津贴及职级津贴按照公司制定的有关工资管理规定发放，绩效考核根据公司年度效益情况和个人工作业绩考核结果确定。

第四章 薪酬发的发放和管理

第九条 公司董事因换届、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绩效工作津贴并予以发放。

第十条 下列税费按照国家有关规定从基本薪酬、绩效奖金中直接扣除：

- （一）个人所得税；
- （二）按规定需由个人承担的社会保险费、公积金等其他款项；
- （三）其他按照法律、法规及公司规定应当由个人承担的税务或费用。

（四）第十条公司对在公司内部任职的董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予处罚。

第十一条 公司董事、高级管理人员如有下列情形的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- （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）离开本职岗位或不再具有董事及高级管理人员资格或无法履行董事及高级管理人员职责的。

第五章 薪酬调整

第十二条 公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准。

第十三条 经公司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。

第六章 附 则

第十四条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度如与法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十五条 本制度由董事会负责解释。

第十六条 本制度经公司股东会审议通过后生效。

江苏三房巷聚材股份有限公司

2025 年 8 月