

证券代码：920037

证券简称：广信科技

公告编号：2026-027

湖南广信科技股份有限公司董事、高管薪酬管理制度

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

公司于2026年3月27日、2026年3月28日分别召开了第六届董事会薪酬与考核委员会第一次会议、第六届董事会第八次会议，审议《关于修订<董事、高管薪酬制度>的议案》，公司全体董事对该议案回避表决，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：

湖南广信科技股份有限公司

董事、高管薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善湖南广信科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立和完善激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《北京证券交易所股票上市规则》等相关法律、行政法规、规范性文件和公司章程的规定，结合公司的实际情况，修订本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事和高级管理人员，具体包括以下人员：

(一) 董事会成员：包括非独立董事、职工代表董事和独立董事；

(二) 高级管理人员：包括公司总经理、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司的工资总额决定机制为：公司以上年度工资总额为参考，公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董事和高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

(一) 公平、公正、公开原则；

(二) 责、权、利相结合的原则；

(三) 与公司长远发展相结合的原则；

(四) 激励与约束并重原则。

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，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。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。

公司董事的报酬事项经董事会审议后，由股东会审议决定。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。

第二章 薪酬的标准、调整以及止付追索

第六条 公司董事的薪酬方式如下：

(一) 在公司全职工作的董事长，按照岗位标准确定并领取薪酬。经股东会

批准，公司可另行向其发放董事职务津贴；

（二）在公司担任董事会成员以外的其他职务的董事，按照其担任的具体职务的岗位标准领取薪酬。经股东会批准，公司可另行向其发放董事职务津贴；

（三）不在公司担任董事会成员以外的其他职务且不在公司全职工作的董事，不在公司领取薪酬。经股东会批准，公司可向其发放董事职务津贴。

（四）公司独立董事实行定额津贴制度，按年支付，具体金额由股东会审议批准。公司董事出席董事会、股东会和其他按公司章程行使职权支出的合理费用按照公司标准据实报销。

第七条 公司高级管理人员的薪酬方式如下：

公司高级管理人员均应在公司全职工作并领取薪酬；

第八条 公司任职董事和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等构成，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50%，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。

第九条 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 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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、住房公积金等由个人承担的部分；

（三）国家或公司规定的其他应由个人承担的款项部分。

第十条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职或岗位变动等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。具有以下情形之一的，公司可以给予降薪或不予发放：

（一）严重违反公司各项规章制度或严重失职或者滥用职权的；

（二）因重大违法违规行为被中国证监会或证券交易所予以公开谴责、宣布

不适合担任上市公司相关人选或被证券部门主管机关予以处罚的；

(三) 严重损害公司利益的；

(四) 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，给公司造成严重不良影响或造成公司资产流失的；

(五) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十一条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第十二条 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。

第十三条 公司薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第十四条 公司提前解除董事、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。

第十五条 公司董事、高级管理人员薪酬标准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，并分别上报董事会和股东会批准。

第十六条 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

(一) 定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为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。

第三章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，依照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行；相悖之处，应按以上法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行；遇法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》修改，应及时修订本制度并提交董事会、股东会审议。

第十八条 本制度由公司董事会制定、修改，并负责解释。

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。

特此公告。

湖南广信科技股份有限公司

董事会

2026年3月30日