

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善江苏广信感光新材料股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员薪酬管理体系,建立有效的激励与约束机制,保障公司董事、高级管理人员合规履行职权,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》等有关法律、法规、规范性文件,以及《江苏广信感光新材料股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的有关规定,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 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则:

- (一) 按劳分配,责、权、利相结合原则;
- (二) 薪酬水平与公司规模、业绩相匹配,同时兼顾市场薪酬水平;
- (三) 个人薪酬与公司长远利益相结合的原则;
- (四) 激励约束并重原则,薪酬与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定,明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案报公司董事会、股东会审议通过后实施;高级管理人员薪酬方案报公司董事会审议通过后实施。在公司股东会、董事会或者薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员薪酬事项进行审议时,有关联关系的股东、董事应当回避表决。

公司亏损时,在董事、高级管理人员薪酬审议各环节应当特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况,相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与绩效考核方案、支付与止付追索安排等；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就等；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，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。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行本制度的具体实施。

第三章 薪酬的构成和标准

第七条 独立董事：实行独立董事津贴制，独立董事以固定津贴形式领取报酬。除津贴外，独立董事不享受公司其他薪酬、社保或福利待遇等。独立董事的津贴标准由董事会制订方案，股东会审议通过后执行。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 非独立董事及高级管理人员：除独立董事外其他董事及高级管理人员，根据其在公司担任的具体职务、岗位，按公司年度薪酬方案及业绩指标达成情况领取薪酬。其薪酬方案由基本薪酬、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百分之五十。基本薪酬是岗位履行职责所领取的基本报酬，参考市场同类薪酬标准，按工作岗位、工作权责等因素确定；绩效薪酬与经营周期内目标绩效达成情况及贡献程度挂钩，根据绩效考核结果确定；中长期激励收入为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定。

第九条 公司可根据经营情况与市场变化制定股权激励、员工持股计划等中

长期激励方式对非独立董事及高级管理人员进行激励，并配套实施相应的绩效考核。薪酬与考核委员会负责拟定股权激励等长效激励计划草案并提交董事会、股东会审议。股权激励等相关事项的具体方案由公司根据国家的相关法律、法规以及公司实际情况等另行确定。

第十条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点、根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标，进行综合考核、根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬分配，并根据公司经营状况、同行业薪酬增幅水平、社会通胀水平及个人岗位变化等情况适时进行调整。

第十一条 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。

第十二条 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，在定期报告中应当披露原因。

第四章 薪酬发放

第十三条 独立董事领取固定独立董事津贴，津贴每月发放，除此之外不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第十四条 在公司任职的董事、高级管理人员薪酬按照公司内部薪酬管理制度执行，并依照国家和公司的有关规定，由公司代扣代缴个人所得税。公司董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，一定比例的绩效薪酬由公司薪酬与考核委员会根据本制度及考评结果计算，依据经审计的财务数据核算，在年度报告披露和绩效评价后发放。

第十五条 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十六条 本制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等，具体方案根据国家相关法律、行政法规等另行确定。

第十七条 公司董事、高级管理人员参加规定的培训、出席公司董事会、股

东会的差旅费以及按《公司章程》等有关法律法规行使职权所需的合理履职费用，可在公司据实报销。

第十八条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。递延支付部分应与公司中长期业绩、风险管控及个人后续履职表现相匹配。

第五章 薪酬的止付追索扣回

第十九条 公司董事、高级管理人员在任职期间，出现以下情况中的任何一种，公司不予发放未支付的全部绩效薪酬及中长期激励：

- （一）严重失职、滥用职权；
- （二）重大违法违规被监管处罚或公开谴责；
- （三）严重损害公司利益；
- （四）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （五）存在财务造假、信息披露违法违规等行为，给公司造成损失或不良影响的；
- （六）董事会、股东会认定的其他严重违规情形。

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。

第二十一条 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。绩效考核数据弄虚作假、隐瞒不报的，追回多发薪酬并追究相关人员责任。

第六章 薪酬调整

第二十二条 薪酬标准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。

第二十三条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准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补充。

第二十四条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年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）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况及个人业绩表现；

（四）组织结构调整；

（五）岗位及职责发生变动的个别调整。

第七章 附则

第二十五条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度的规定如与国家日后颁布或修订的法律、法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》的规定不一致，按后者的规定执行，并及时修改本制度。

第二十六条 本制度由董事会制定及修改，解释权属于公司董事会。

第二十七条 本制度自公司董事会审议通过后，经公司股东会审议批准后施行，并追溯自 2026 年 1 月 1 日起生效适用。

江苏广信感光新材料股份有限公司
2026 年 4 月 28 日