

# 江苏裕兴薄膜科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为进一步建立健全江苏裕兴薄膜科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，建立激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员的薪酬水平及支付方式，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》及《江苏裕兴薄膜科技股份有限公司章程》（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 本制度适用于以下人员：

（一）公司董事；

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

本制度所指“董事、高级管理人员薪酬”，是指在公司担任董事、高级管理人员并履行相应职责所领取的相应报酬。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，收入水平符合公司规模，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）权、责、利对等原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重，薪酬发放与业绩考核、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制定。

第五条 高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者董事会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。

第六条 公司人事部、财务部等其他职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬的结构与标准

第七条 董事长和在公司任职的董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，其薪酬由基本薪酬和年度绩效薪酬组成，其中年度绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与年度绩效薪酬总额的50%。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；年度绩效薪酬以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础确定。

不在公司担任其它职务的董事（独立董事除外），不在公司领取薪酬，不享受津贴或福利待遇。

第八条 独立董事薪酬实行独立董事津贴制，公司独立董事年度津贴参照地区经济及行业水平，具体津贴标准按股东会审议通过后的决议执行。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 高级管理人员实行年薪制，其薪酬由基本薪酬和年度绩效薪酬构成，年度绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与年度绩效薪酬总额的50%。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；年度绩效薪酬以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础确定。

第十条 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。

第十一条 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司以上年度工资总额为基数，结合公司经济效益和经济目标，合理编制年度工资总额预算。

董事会薪酬与考核委员会应当结合行业水平、公司发展策略、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，积极促进提高普通职工薪酬水平。

第十二条 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：

- （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款项等应由个人承担的部分。

## 第四章 薪酬的发放

第十三条 独立董事的津贴按月发放。

第十四条 董事长及在公司任职的非独立董事、职工代表董事、公司高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

第十五条 董事、高级管理人员基本薪酬按月发放。年度绩效薪酬应当以绩效评价为重要依据，公司应当依据经审计的财务数据对董事、高级管理人员的年度绩效薪酬进行评价，并应当确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

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，其薪酬的计算根据本制度确立的标准，结合实际任职时间予以确定。

## 第五章 薪酬调整与激励事项

第十七条 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整。

若公司遇有外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，公司可根据具体情况对董事、高管薪酬方案进行调整。调整依据包括：

- （一）公司盈利状况。
- （二）公司发展战略、组织结构调整及岗位变动。
- （三）同行业/地区薪资水平。通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业/地区的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。
- （四）通胀水平。
- （五）其他合理调整依据。

第十八条 如果公司本年度业绩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。

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

第十九条 公司可以通过股权激励、员工持股等方式建立董事、高级管理人员中长期激励机制。中长期激励收入的确认和支付应当以绩效评价为重要依据。

经公司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，作为对董事、高级管理人员的薪酬的补充。该奖励纳入董事、高级管理人员绩效薪酬。

## 第六章 薪酬的追索止付

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 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。

## 第七章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、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、规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责制定、修改和解释。

第二十四条 本制度经公司股东会审议通过后生效，股东会审议通过后自2026年1月1日起开始执行。修改时亦同。

江苏裕兴薄膜科技股份有限公司

2026年4月