江苏东方盛虹股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

（2026年6月18日，经公司2026年第三次临时股东会审议通过）

第一章　总 则

第一条　为规范江苏东方盛虹股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、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》《上市公司治理准则》等有关法律、法规以及《江苏东方盛虹股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，制定本制度。

第二条　适用本制度的董事是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员。其中，董事由内部董事、外部董事、独立董事构成。

（一）内部董事：是指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司高级管理人员或其他员工兼任的董事；

（二）外部董事：是指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事；

（三）独立董事：是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事。

第三条　适用本制度的高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及其他由董事会聘任并确认的履行重要经营管理岗位工作的人员。

第四条　董事、高级管理人员薪酬与公司经营业绩和股东利益相结合，保障公司稳定发展，同时符合市场价值规律，薪酬制度遵循以下原则：

（一）公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力的原则；

（二）按劳分配与责、权、利相结合的原则；

（三）与公司效益及工作目标挂钩的原则；

（四）短期与长期激励相结合的原则；

（五）公开、公正、透明的原则。

第二章　薪酬管理

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是董事与高级管理人员薪酬管理的专门机构，应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。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。公司人力资源部门、财务部门负责薪酬方案的具体实施。

第六条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的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。

若公司业绩亏损，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。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。行业周期性特征明显时，公司可实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。

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，并予以披露。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第七条 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并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，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；

（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）法律法规、深圳证券交易所相关规定及《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。

第八条 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。

第三章 薪酬标准及发放

第九条 公司对董事、高级管理人员的薪酬进行预算管理，以上年度薪酬总额为参考，结合公司发展阶段、经营业绩、未来发展规划以及董事、高级管理人员的工作性质及其所承担的责任、风险、压力等综合确定：

（一） 独立董事：按股东会审议通过的方案，领取独立董事津贴，因履职所发生的相关费用由公司承担；

（二） 外部董事：公司不发放董事薪酬和津贴，但经股东会另行批准的除外；因履职所发生的相关费用由公司承担；

（三）内部董事：公司不另行发放董事薪酬和津贴，但经股东会另行批准的除外。内部董事依据其在公司所从事的具体岗位和担任的职务领取相应的薪酬，其中：兼任公司高级管理人员的董事，按高级管理人员薪酬执行；

（四）高级管理人员：实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩。

第十条 内部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组成，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。公司内部董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

基本薪酬按照担任的具体工作职务，根据岗位职责、工作能力、从业经验、公司职工工资水平并结合行业薪酬水平等因素确定，按月发放。

绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司经营目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。其中，一定比例的绩效薪酬于年度报告披露和绩效评价后发放，年度绩效评价应当依据经审计的公司财务数据开展。公司经营目标可以根据当期宏观经济、行业情况、同行比较、公司实际情况等因素变化在考核周期前进行动态调整。具体绩效考核标准及评定由薪酬与考核委员会制定。

中长期激励包括股权激励、员工持股计划、专项奖励等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

第十一条 对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的内部董事和高级管理人员，公司可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第十二条 经公司董事会审议通过，可以另行为专门事项设立专项奖励或惩罚。

第十三条 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十四条 董事、高级管理人员的薪酬为税前收入，应依法交纳个人所得税。

第四章 约束机制

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形，公司可以减少或不予发放绩效薪酬或津贴：

（一）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

（二）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 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。

第十七条 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。

第五章 附 则

第十九条 本制度未尽事宜，或与本制度生效后颁布、修改的相关法律、行政法规、中国证监会规定、深圳证券交易所业务规则和《公司章程》规定相冲突的，按照相关法律、行政法规、中国证监会规定、深圳证券交易所业务规则和《公司章程》规定执行。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释、修订，自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。本制度追溯至 2026 年 1 月 1 日起执行。

江苏东方盛虹股份有限公司

2026 年 6 月