

江苏秀强玻璃工艺股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月制定)



秀强 **XiuQiang**

第一章 总 则

第一条 为进一步完善江苏秀强玻璃工艺股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，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》《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》等有关法律法规、规范性文件及《江苏秀强玻璃工艺股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬确定遵循以下原则：

- （一）责、权、利相匹配及按绩取酬的原则；
- （二）薪酬水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）与行业市场化竞争水平相适应的原则；
- （四）坚持标准公平、程序公开、分配公正的原则，科学考评、严格兑现。

第二章 工资总额决定机制、薪酬管理机构

第四条 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，参照公司所在行业、地区、市场的薪酬水平、结合公司实际经营情况等因素确定其基本薪酬，并视其工作成果分档提取效益薪酬。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由公司董事会薪酬与考核委员会制定，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。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 董事会薪酬与考核委员会的职责与权限参照公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》执行。

第七条 董事和高级管理人员的年度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。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第八条 公司人力资源部、财务部等职能部门配合董事会薪酬与考核委员会组织对本制度进行具体实施。

第三章 薪酬标准

第九条 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高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第十条 董事薪酬、津贴

（一）内部董事：内部董事同时兼任高级管理人员的，按第十一条执行；未兼任高级管理人员的依据其与公司签署的相关合同并结合在公司实际岗位和工作内容领取薪酬。除经股东会批准外，不再另外领取董事津贴。

（二）外部董事：在公司股东方任职、不在公司担任管理职务的外部董事，不在公司领薪，不享受其他报酬、社保待遇等；不在公司股东方任职、也不在公司担任管理职务的外部董事，按照固定津贴形式领取报酬，津贴标准经股东会审议通过后按规定执行，除此之外不在公司领薪，不享受其他报酬、社保待遇等。

（三）独立董事：独立董事按照固定津贴形式领取报酬，津贴标准经股东会审议通过后按规定执行，除此之外不在公司领薪，不享受其他报酬、社保待遇等。

第十一条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬由基本年薪、效益年薪和中长期激励收入等构成，其中绩效占比原则上不低于基本年薪与效益年薪总额的 50%。

（一）基本年薪：参照公司所在行业、地区、市场的薪酬水平、结合公司实际经营情况等因素确定高管的基本年薪；

（二）效益年薪：与公司经营业绩及个人业绩相挂钩；

（三）中长期激励收入：包括但不限于股权激励、员工持股计划等，由公司根据实际情况适时结合实施。

第十二条 上市公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均效益年薪未相应下降的，应当披露原因。

第四章 薪酬的考核与发放

第十三条 独立董事和外部董事的津贴每季度发放一次。

第十四条 内部董事、高级管理人员的薪酬考核与发放按照公司内部的薪酬相关制度执行。

第十五条 公司高级管理人员及兼任高级管理人员的内部董事的效益年薪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。公司应当确定董事和高级管理人员一定比例的绩效薪酬在绩效评价后支付。

第十六条 公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、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。不符合业绩联动要求的，应当披露原因。

第十七条 公司发放的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的相关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项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。

第十八条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因岗位发生变动的，按其职务变动情况及实际任期计算薪酬并予以发放。

第十九条 董事、高级管理人员在任职期间，出现下列情形之一者，公司可给予降薪或不予发放效益年薪或津贴：

- （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）法律法规规定或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬的止付追索

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、高级管理人员效益年薪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，公司应当根据情节轻

重减少、停止支付未支付的效益年薪和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的效益年薪和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第二十二条 董事会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、高级管理人员发起效益年薪和中长期激励收入追索扣回程序。

第二十三条 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。

第六章 薪酬的调整

第二十四条 根据公司的发展规模、经济效益的增减情况及市场水平的变化，董事会薪酬与考核委员会可根据程序对董事、高级管理人员的薪酬标准提出相应的调整方案。

第二十五条 董事、高级管理人员薪酬体系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。

第七章 附 则

第二十六条 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度内容与法律法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十七条 本制度经公司股东会审议通过后自 2026 年 1 月 1 日起执行，公司对本制度进行修改时亦应当提交股东会审议。

第二十八条 本制度由公司董事会负责解释。

江苏秀强玻璃工艺股份有限公司

2026 年 4 月 15 日