

天通控股股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2025 年 8 月)

第一章 总 则

第一条 为规范公司董事和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，充分调动董事及高级管理人员工作的积极性和创造性，提升公司经营效益和管理水平，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、法规和规范性文件规定及《公司章程》的规定，并结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事及高级管理人员。高级管理人员是指公司总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人及董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 遵循原则：

- (一) 效益联动原则，体现薪酬与公司效益挂钩，个人收入与公司效益相结合；
- (二) 绩效匹配原则，体现薪酬发放与个人绩效考核挂钩、与激励机制挂钩；
- (三) 长远发展原则，体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相符。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事薪酬事项由股东会决定；高级管理人员的薪酬分配方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司董事会设薪酬与考核委员会，执行如下职能：

- (一) 制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；
- (二) 制定、审查公司董事、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；
- (三) 监督公司薪酬制度执行情况。

第三章 薪酬结构及发放

第六条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成包括基本薪酬、绩效薪酬、福利津贴等，其收入个人所得税由公司代扣并缴纳。

第七条 基本薪酬是根据公司董事、高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬，按月发放。

第八条 绩效薪酬是根据公司年度目标为基础，与公司考核期经营情况相挂钩，每年度根据当期考核结果统算后兑付。依据经审计的财务数据开展绩效评价，其中 20%-50%的绩效薪酬在年度报告披露后支付。

第九条 公司独立董事领取固定的独立董事津贴。独立董事津贴由董事会、股东会审议通过后执行，定期发放，除此以外不再另行发放薪酬。

第十条 公司对董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，对董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并追回超额发放部分。对于因工作不力、决策失误等原因造成公司资产重大损失，或者未完成经营管理目标任务的，或者对资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司视损失大小和责任轻重，给予停止支付未支付的绩效薪酬、全额或部分追回已支付的绩效薪酬、降薪、降职或者解聘职务等处罚。

第四章 薪酬的调整

第十一条 薪酬体系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的进一步发展需要。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）公司经营状况；
- （三）组织结构调整、职位、职责变化等。

第五章 附 则

第十三条 董事出席公司董事会和股东会的差旅费以及按《公司章程》行使职权所需合理费用，由公司据实报销。

第十四条 本制度未尽事宜，依照国家相关法律、法规、《公司章程》及其他有关规定执行；本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

第十五条 本制度由公司股东会审议通过后生效，由公司董事会负责解释。