

扬州天富龙集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范和合理制定扬州天富龙集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事及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，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，以更好的促进公司健康、稳定且持续发展。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 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：包括公司非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平、公开原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平基本相符；
- （二）责、权、利对等统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）体现长远发展原则，体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩；
- （五）绩效原则，薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会作为公司董事和高级管理人员的薪酬考核管理机构，负责制订董事和高级管理人员的薪酬标准与方案，审查其履

行职责情况并进行年度考评。

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责董事和高级管理人员薪酬管理制度的制订，并经董事会、股东会审议通过后对薪酬管理制度执行情况进行监督。

第三章 薪酬标准和支付方式

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、社会保险和福利等，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，按月平均发放。

第八条 绩效薪酬以公司年度目标绩效奖金为基础，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兑付。

第九条 公司董事兼任公司高管时，薪酬方案上限以上述两条上限的较高者确定。

第十条 独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事津贴按季度发放，除此之外不再另行发放薪酬，若独立董事因参加公司董事会以及其他有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

第十一条 公司董事及高管人员的养老保险、失业保险、工伤保险、社会保险及住房公积金按国家及地方相关规定办理，如另行规定的按另行规定办理，其中应由个人承担的部分，由公司从其基本薪酬中代扣代缴，应由公司承担的部分由公司支付。

第十二条 董事及高级管理人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的行为给公司造成损害的，由公司董事会决定减少或不予发放其绩效薪酬。

第四章 薪酬的调整

第十三条 薪酬体系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的进一步发展需要。

第十四条 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：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，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）公司经营状况；

（四）组织结构调整、职位、职责变化。

第五章 附则

第十五条 公司高管人员因故请假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第十六条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行；本制度如与日后颁布的法律、法规、规范性文件或经修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十七条 本制度所称“以上”、“以内”都含本数；“过”、“以外”、“低于”、“多于”不含本数。

第十八条 本制度由公司股东会审议通过之日起执行，修改时亦同。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。