



## 扬州惠通科技股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬管理制度

#### 第一章 总则

**第一条** 为规范扬州惠通科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，提高企业经营管理水平，促进公司稳健经营和可持续发展，依据《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、规范性文件及《扬州惠通科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事（包括独立董事、非独立董事（含职工代表董事））、高级管理人员（包括总经理、常务副总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及根据《公司章程》规定的其他高级管理人员）。

**第三条** 本制度遵循以下原则：

- （一） 公平原则，薪酬收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时适当参考外部薪酬水平；
- （二） “责、权、利”统一原则，薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三） 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的目标相符；
- （四） 长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展、长远利益相结合的目标相符；
- （五） 激励与约束并重、奖罚对等原则，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

#### 第二章 薪酬管理机构



**第四条** 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责制定公司董事、高级管理人员的绩效标准并组织绩效评价；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

### 第三章 薪酬标准与管理

**第六条** 公司独立董事采取固定津贴的形式在公司领取报酬，津贴标准经股东会审议通过后按月发放。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

**第七条** 在公司担任实际工作岗位的非独立董事（包括职工代表董事）、高级管理人员，根据其在公司担任的具体职务、岗位，领取薪酬，相关董事不再单独领取董事津贴；不在公司任职的非独立董事（董事长除外）只领取非独立董事津贴，津贴的标准由董事会制订预案，股东会审议通过。

**第八条** 在公司担任实际工作岗位的非独立董事（包括职工代表董事）、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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。

（一）基本薪酬：主要依据岗位职责和履职情况，结合行业薪酬水平等因素确定，为月度或年度的基本报酬；

（二）绩效薪酬：以公司年度经营目标为考核基础，根据在公司担任实际工作岗位的非独立董事（包括职工代表董事）、高级管理人员完成年度工作目标情况核定绩效，于年终或在符合法律法规规定的有关期间，根据当年考核结果统筹兑付；



(三) 中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对在公司担任实际工作岗位的非独立董事（包括职工代表董事）、高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

**第九条** 董事、高级管理人员兼多职的（包括在合并后范围内分子公司兼任岗位或职务），不累积计算。

#### 第四章 薪酬的发放

**第十条** 独立董事津贴按月发放。不在公司任职的非独立董事（董事长除外）津贴按月或按年发放。

**第十一条** 在公司任职的非独立董事（含职工代表董事）、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 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除个人所得税、社会保险费等费用（如适用）后，剩余部分发放给个人。

**第十三条** 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

- (一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三) 严重损害公司利益的；



(四) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第五章 薪酬的调整

**第十五条** 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进一步发展的需要。

**第十六条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为:

- (一) 同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据,收集同行业的薪资数据,并进行汇总分析,作为公司薪资调整的参考依据;
- (二) 通胀水平。参考通胀水平,以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据;
- (三) 公司盈利状况;
- (四) 公司发展战略或组织结构调整。

**第十七条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准并经董事会备案后,可以临时性为专门事项设立专项奖励或惩罚,作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

## 第六章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜或本制度与有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定相抵触时,以有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第十九条** 本制度由董事会负责制定、修订和解释,经股东会审议通过之日起生效实施,修改时亦同。

扬州惠通科技股份有限公司

2026年3月