

# 江苏亿通高科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步规范和合理制定公司董事、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，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，以更好地促进公司健康、稳定且持续发展。根据《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：包括公司内部董事（含职工代表董事）、聘请的外部董事及独立董事。

（二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等以及《公司章程》规定的高级管理人员。

**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，同时与行业薪酬水平基本相符；

（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** 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）

是董事和高级管理人员薪酬管理的专门机构，主要职责包括：

（一）制定公司董事和高级管理人员的薪酬标准、薪酬构成、发放方式、考核标准及调整方案；

（二）审查董事和高级管理人员的履职情况，开展年度考核工作；

（三）监督本制度的执行情况；

（四）根据需要设立专项奖励或惩罚机制，作为薪酬补充；

（五）评估薪酬追索扣回的必要性并发起相关程序；

（六）《公司章程》及相关规则规定的其他职责。

**第五条** 薪酬与考核委员会的职责与权限由《公司章程》及《董事会薪酬与考核委员会工作细则》规定。

**第六条** 公司人力资源部、财务部等相关部门配合薪酬与考核委员会，负责薪酬方案的具体拟订、实施及薪酬发放等工作。

**第七条** 董事薪酬方案经薪酬与考核委员会制定后，提交董事会审议通过，再报股东会审批生效并披露；讨论单个董事薪酬时，该董事应回避表决。

**第八条** 高级管理人员薪酬方案经薪酬与考核委员会制定后，提交董事会审批生效，向股东会说明并充分披露。

### 第三章 薪酬构成及标准

#### 第九条 公司董事会成员薪酬

##### （一）内部董事

1、在公司任职的内部董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。基本薪酬依据公司职务，按月发放；绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司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。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，公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

中长期激励收入主要包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他与中长期业绩挂钩发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。

2、公司内部董事同时兼任高级管理人员的，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬管理执行。

3、公司内部董事不再另外领取董事津贴。

## （二）独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴标准由股东会审议确定。独立董事津贴按月发放，除此之外不再另行发放薪酬。

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。

## （三）外部聘任董事

外部董事不在公司担任任何工作职务，不在公司领取薪酬，其董事津贴由董事会、股东会审议决定并通过后执行。

**第十条** 公司高级管理人员薪酬按以下标准确定：

（一）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50%；

（二）基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

（三）绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司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，公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付；

（四）中长期激励收入主要包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他与中长期业绩挂钩发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。

## 第四章 绩效考核、发放与调整

**第十一条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

**第十二条** 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。

**第十三条** 高级管理人员在任职期间，如出现下列情形之一的，不予发放绩效奖金：

（一） 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分

的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

（四）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的；

（五）被公司免职的人员；

（六）因个人原因擅自离职或辞职的；

（七）具有《公司法》规定的不适宜担任公司董事、高级管理人员情形的。

**第十四条** 公司实行董事、高级管理人员内部责任追究机制。对因工作不力、决策失误造成公司重大损失或完不成经营管理目标任务的，公司视其损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

## 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调整，以适应公司进一步发展的需要。

**第十六条** 董事、高级管理人员的薪酬调整按以下标准确定：

（一）同行业薪资水平变化；

（二）通胀水平；

（三）公司经营效益情况以及本人绩效达成情况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第十七条** 薪酬调整方案由薪酬与考核委员会提出。

董事薪酬调整方案由股东会审议确定，高级管理人员薪酬调整方案由董事会审议确定。

## 第六章 薪酬的止付追索

**第十八条** 因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，公司应当及时对董事、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。

**第十九条** 董事、高级管理人员违反忠实、勤勉等义务给公司造成重大经济损失或重大不良影响的，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。

**第二十条** 公司最终决定启动追索扣回程序的，由公司人力资源部、财务部牵头负责具体追索扣回事宜，其他相关部门予以配合。

## 第七章 其他激励事项

**第二十一条** 公司可实施股权激励计划对董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

**第二十二条** 薪酬与考核委员会应对公司股权激励计划提出建议、进行审议并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据相关法律、法规等确定。若在实施股权激励计划时，根据本制度实施的绩效考核与相关法律、法规有冲突时，薪酬与考核委员应当及时向公司提出修订建议。

**第二十三条** 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

## 第八章 其他

**第二十四条** 公司董事、高级管理人员因故请假、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。

**第二十五条** 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第二十六条** 本制度由董事会负责制定、解释和修改。

**第二十七条** 本制度自股东会审议通过之日起生效，本制度适用效力追溯至2026年1月1日起执行。

江苏亿通科技股份有限公司

董事会

2026年4月