

# 江苏利通电子股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为进一步规范江苏利通电子股份有限公司（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，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理效益，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》等相关法律法规、规范性文件以及《江苏利通电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事以及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）与市场发展相适应的原则；
- （二）与公司业绩、个人业绩相匹配的原则；
- （三）与公司可持续发展相协调的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由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。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。

董事会或者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。

第五条 公司董事会办公室负责配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬结构与标准

#### 第六条 公司董事会成员薪酬

##### （一）独立董事

独立董事实行固定津贴制度，具体标准根据独立董事所承担的风险责任、市场薪酬水平以及公司实际情况确定，经股东会审议通过后按期发放。

##### （二）非独立董事

在公司担任具体行政职务的内部董事，其薪酬按照高级管理人员薪酬管理执行，不另外领取董事薪酬/津贴。

未在公司担任具体行政职务的外部董事不在公司领取薪酬或者津贴。

职工代表董事按照其任职的岗位和职务领取薪酬，不与公司整体经营业绩考核指标挂钩，不额外领取董事津贴。

#### 第七条 高级管理人员薪酬

高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。基本薪酬根据其任职岗位、承担责任、个人能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。绩效薪酬以公司年度经营目标为基础，以绩效评价为重要依据，结合公司经营业绩和个人年度绩效考核等指标最终核定，按照绩效考核周期及考核结果发放；同时，预留一定比例的绩效薪酬在经审计的年度财务报告披露后支付。

第八条 公司可以根据相关法律法规以及《公司章程》等内部制度的规定，通过限制性股票、员工持股计划等方式，对董事、高级管理人员等核心员工实施中长期激励。

### 第四章 薪酬发放与调整

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬发放相关管理规则执行。基本薪酬按月核发，绩效薪酬基于公司年度经营目标、个人绩效指

标和战略任务的实际完成情况按考核周期发放。

第十条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十一条 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或津贴并予以发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬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、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十三条 会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第十四条 公司薪酬体系应为公司战略目标服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应调整，以适应公司持续健康发展的需要。

## 第五章 薪酬止付追索

第十五条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，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。

第十六条 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。

## 第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性

文件和公司章程的规定执行。若本规则与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修改后的公司章程相抵触的,按照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和公司章程的规定执行。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施,修改时亦同。

江苏利通电子股份有限公司

2026年4月