



亿阳信通股份有限公司
董事及高级管理人员薪酬管理制度
(2026年4月修订)

目 录

第一章 总则.....	- 2 -
第二章 管理机构.....	- 2 -
第三章 薪酬的构成和标准.....	- 3 -
第四章 薪酬发放与止付追索.....	- 4 -
第五章 薪酬调整.....	- 4 -
第六章 附则.....	- 4 -

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性与创造性，实现公司战略目标，保障公司持续、稳定和健康发展，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事和高级管理人员，具体包括下列人员：

（一）董事会成员：包括非独立董事和独立董事；

（二）高级管理人员：总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

（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）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，薪酬发放与绩效考核、奖惩及激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、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，必要时可以委托第三方开展绩效评价。

公司人力资源部、财务部负责配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第五条 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审议批准，并予以充分披露。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。

在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。

如公司发生亏损，在董事、高级管理人员薪酬审议的各环节应特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合公司业绩联动要求。

第三章 薪酬的构成和标准

第六条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。公司董事和高级管理人员的薪酬构成和标准如下：

（一）独立董事在公司领取独立固定数额的董事津贴，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事津贴根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平，结合公司的实际情况制定，由股东会审议确定。

（二）非独立董事按照在公司所任高级管理人员或其他职务对应的薪资管理规定执行，不再另行领取董事薪酬或津贴；在关联公司或股东单位担任职务且未在公司担任管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴，公司承担其履行职务所需的合理费用。

（三）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：

1. 基本薪酬：按照其在公司担任的经营管理职务，根据岗位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定；
2. 绩效薪酬：与公司经营业绩、个人业绩评价结果挂钩；
3. 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、员工持股计划以及公司根据实际情况发放的其他中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第七条 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。

第四章 薪酬发放与止付追索

第八条 独立董事津贴按月发放，并依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

第九条 在公司担任其他职务的非独立董事以及公司高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效奖励根据公司年度经营情况和个人年度绩效的考评结果按考核周期发放，并按相关规定递延支付，由公司代扣代缴个人所得税。

第十条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十一条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应有所下降，如未相应下降，应当披露原因。

第十二条 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（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

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（如有），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（如有）进行全额或部分追回。

第五章 薪酬调整

第十三条 公司的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，以提高董事、高级管理人员履职的积极性和创造性，为公司创造更高价值。

第十四条 根据公司的经营环境、经营状况、市场水平及通货膨胀水平等的变化，薪酬与考核委员会可根据程序对董事、高级管理人员的薪酬标准提出相应的调整方案，经董事会、股东会审议通过后实施。

第六章 附则

第十五条 本管理制度作为公司董事、高级管理人员薪酬考核的基本制度，具体薪酬方案另定，并作为本制度的组成部分。

第十六条 本制度未尽事宜或本制度与有关法律、法规、规范性文件（包括目前有效及经修订的法律、法规、规范性文件）、《公司章程》（包括经修订的《公司章程》）相抵触时，依据有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十七条 本制度由公司董事会负责修订，自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。