

无锡宝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 为建立健全无锡宝通科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的激励与约束机制，合理确定收入水平，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，确保公司战略发展目标和年度经营目标的实现，公司根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等相关法律、法规、规范性文件及《无锡宝通科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制订本制度。

第二条 本制度适用于公司所有董事、高级管理人员的薪酬管理。本制度所称“高级管理人员”是指《公司章程》所规定的总经理、董事会秘书、财务负责人及由董事会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）基础薪酬以岗位价值、具体职责为主要依据，结合公司现有的职位等级体系及同等职位、区域位置的市场薪酬行情，体现“责、权、利”的统一和公平、公正原则；

（二）绩效薪酬与市场发展相适应，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。

第二章 工资总额决定机制与薪酬管理机构

第四条 公司工资总额决定程序如下：

（一）公司人力资源中心依据经营指标预测，系统编制年度薪酬预算；在预算执行周期内，结合关键业绩指标达成进度，动态优化调整人员配置，建立薪酬总额与公司经营效益（营收、利润）的弹性挂钩机制。具体薪酬总额计算公式及

调节系数规则按公司内部相关制度执行。

(二) 公司基于经审计的年度经营成果，科学核定年度薪酬总额分配方案。

第五条 公司将结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，坚持统筹协调，薪酬增长与普通职工工资增长相协调，促进形成科学合理的工资收入分配关系，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第六条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事和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。

第七条 薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬方案，须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后方可实施。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。公司高级管理人员的薪酬方案须报董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第八条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第九条 公司人力资源中心等相关职能部门配合薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成及标准

第十条 独立董事实行独立董事津贴制，津贴标准由董事会拟定，股东会审议通过后执行，按季度发放，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事因出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》等相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第十一条 在公司担任工作职务的非独立董事、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构成，其中基本薪酬以员工岗位为依据确定，绩效薪酬以公司年度经营目标和各部门及个人绩效考核结果为依据确定，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。

公司任职的非独立董事根据其在公司所属的岗位、担任的具体职务，按公司相关薪酬标准与当年绩效考核情况领取薪酬，不再另行领取董事津贴。

第十二条 公司根据经营需要，可以通过股票期权、限制性股票、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第四章 薪酬的发放与管理

第十三条 公司开展年度绩效评价，依据经审计的财务数据，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后和绩效评价后支付。

第十四条 公司董事及高级管理人员的基本薪酬，依据公司薪酬制度按月发放；绩效薪酬按照董事、高级管理人员薪酬方案，按年度绩效考核评价后发放；中长期激励收入按照激励方案执行。

第十五条 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，从中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十六条 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按照其实际任期和绩效计算薪酬并予以发放。

第五章 薪酬的调整与止付追索

第十七条 公司可根据同行业薪酬增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、个人业绩表现、组织结构调整、岗位变动等，不定期地调整董事、高级管理人员的薪酬标准。调整方案经薪酬与考核委员会研究通过后提交董事会审议，由股东会

审议批准。

第十八条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。如公司发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十九条 薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第二十条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第二十一条 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

第二十二条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十三条 本制度经公司股东会审议通过后生效并实施，修改时亦同。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释，并根据国家有关部门或机构日后颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件及时修订。本制度追溯至2026年1月1日起实施。

无锡宝通科技股份有限公司

2026年4月