

江苏通用科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为完善江苏通用科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事与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，有效调动董事和高级管理人员的积极性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规、部门规章和规范性文件以及《江苏通用科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 适用本制度的董事和高级管理人员，包括：公司董事、总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平、公正、透明的原则，使薪酬管理制度科学化、规范化、合理化。
- （二）按劳分配与“责、权、利”相结合的原则，使薪酬与岗位价值高低、履行责任义务相符。
- （三）激励与约束并重的原则，使薪酬的发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。
- （四）长远发展的原则，使薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符。

第二章 工资总额决定机制和薪酬管理机构

第四条 公司根据发展战略、年度经营目标、经济效益情况和人力资源配置要求，建立健全工资总额预算。公司在确定薪酬分配方案时，应当结合行业水平、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，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。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查董事、高级管理人员薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责对薪酬与绩效考核的执行情况进行监督。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

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。

第六条 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。

第三章 薪酬的构成及确定

第七条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展水平相适应，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。董事和高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：独立董事在公司领取固定津贴，津贴标准经股东会审议批准。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益；外部董事不在公司领取津贴。独立董事因出席公司董事会和股东会或者根据《公司章程》行使职权所产生的其他必要费用，包括但不限于交通费、住宿费等由公司承担。

（二）外部董事（指不在公司担任除董事以外的其他职务的非独立董事）：外部董事不在公司领取津贴。外部董事因出席公司董事会和股东会或者根据《公司章程》行使职权所产生的其他必要费用，包括但不限于交通费、住宿费等由公司承担。

（三）内部任职董事（指在公司内部任职并领取薪酬的非独立董事）：内部任职董事按照其在中国实际任职的职务与岗位职责确定其薪酬标准，不再另行领取董事薪酬或津贴。

（四）高级管理人员：对于同时担任公司高级管理人员或者其他工作职务的董事，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬考核体系或者其他工作人员薪酬考核体系执行，不再另行领取董事津贴。

第八条 内部任职董事、高级管理人员薪酬原则上由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。其中基本薪酬根据岗位职责、岗位价值及行业薪酬水平确定；绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%；中长期激励收入包括任期激励收入和其他长期激励收入。任期激励收入实行延期支付，在任

期考核结束后兑现。其他长期激励收入包括但不限于股权激励、员工持股计划等，依据相关激励方案执行。

独立董事和外部董事均不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第九条 内部任职董事、高级管理人员的社会保险、住房公积金、法定福利待遇、履职待遇和业务支出等按照国家、江苏省及上级相关管理规定执行。

第四章 薪酬的发放和管理

第十条 内部任职董事、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以绩效评价为重要依据。

第十一条 公司应当确定内部任职董事、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，结合公司经营业绩、个人年度业绩及 ESG 指标，形成以可持续发展理念为驱动的薪酬激励。

公司对内部任职董事、高级管理人员以及对公司经营有持续或重大影响岗位的人员，可以建立绩效薪酬递延支付机制，递延支付的比例、期限应当与相关人员的业务持续期限、风险持续期限相匹配。

第十二条 公司发放的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的相关规定，从工资奖金中扣除下列事项，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）按规定需由个人承担的社会保险与住房公积金费用；
- （三）其他按照法律、法规及公司规定应当由个人承担的税务或费用。

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年薪并按前述规定予以发放。

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，公司根据实际情况减少发放或不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被中国证券监督管理委员会或上海证券交易所予以公开谴责或认定为不适当人选的；
- （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) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (四) 根据公司相关规章制度规定需扣减的情形；
- (五) 违反公司有关规定，对公司造成重大负面影响的其他情形；
- (六) 离开本职岗位或不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的。

第十五条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，在公司任职的董事、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。

第五章 薪酬的调整

第十六条 公司董事和高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司经营状况的变化而相应调整，以适应公司持续健康发展的需要。经董事会薪酬与考核委员会提议，在必要的时候进行相应的薪酬调整。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

- (一) 同行业薪资增幅水平：通过市场薪资报告或公开薪资数据，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) 公司经营业绩状况；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整；
- (五) 岗位调整或职务变化；
- (六) 公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第六章 薪酬的止付与追索

第十八条 公司出现财务造假、股东资金占用、违规担保等违法违规行为，针对负有责任的董事、高级管理人员，公司应当根据情节轻重减发、停发未支付的薪酬或津贴，并对相关行为发生期间已经支付的薪酬或津贴予以全额或部分追回。

第十九条 若公司财务报告出现错误需追溯重述，应当及时对董事、高级管

理人员绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十条 董事会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、高级管理人员发起薪酬或津贴收入的追索扣回程序。

第七章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜或与相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、上海证券交易所规则以及《公司章程》有冲突时，按照相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、上海证券交易所规则或《公司章程》执行。

第二十二条 本制度由董事会负责解释。

第二十三条 本制度由董事会薪酬与考核委员会拟订，经董事会同意，提交股东会审议批准后生效。本制度追溯至 2026 年 1 月 1 日起实施。

江苏通用科技股份有限公司

董事会

2026 年 4 月 28 日