

# 安徽皖通科技股份有限公司

## 董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善安徽皖通科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事以及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，根据国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事、监事和高级管理人员。董事是指在公司任职的董事长、副董事长、董事，以及不在公司任职的董事和独立董事；监事是指在公司任职的监事（包括职工监事）以及不在公司任职的监事；高级管理人员是指由公司董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬以公司规模与绩效为基础，与公司年度经营计划完成情况相挂钩，根据公司经营计划和分管工作的职责、目标，进行综合考虑确定。

**第四条** 公司董事、监事以及高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）体现收入符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）体现责、权、利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重的原则；
- （五）体现公平、公正、透明的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会是公司董事、高级管理人员薪酬管理、考核和监督的专门机构。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责对董事（非独立董事）和高级管理人员进行考核评价，其中对高级管理人员的绩效评定可以授权公司人力资源

部进行，由董事会薪酬与考核委员会根据考核结果复评。

**第七条** 公司人力资源部协助董事会薪酬与考核委员会对公司董事（非独立董事）、高级管理人员进行绩效考核，负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

### 第三章 薪酬标准及考评

**第八条** 公司独立董事以及不在公司任职的董事和监事实施以下薪酬标准：

（一）独立董事津贴为每人每年 7.0 万元（含税），其出席公司会议等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

（二）不在公司任职的董事（非独立董事）和监事不发放津贴，其出席公司会议等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

在公司任职的董事和监事由公司按其相应工作岗位领取薪酬，不另领取津贴。

**第九条** 在公司任职的董事、高级管理人员实行年薪制，其薪酬结构由基础薪酬、绩效奖金、长期激励三部分组成：

（一）基础薪酬按照其在公司内部担任的职务，根据岗位责任、能力等级确定，每月发放；

（二）绩效奖金以公司年度经营目标和个人年度绩效考核目标指标完成情况为考核基础，根据公司内部绩效考核标准，围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行等方面进行考核，并依其职务和岗位进行发放。绩效考核周期为一个完整的会计年度，即每年的 1 月 1 日至 12 月 31 日。

（三）长期激励为公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等措施，具体方案根据上市公司的相关法律、法规等另行确定。

**第十条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、监事、高级管理人员的薪酬的补充。

### 第四章 薪酬的发放

**第十一条** 在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬，基本年薪分为十二个月，每月按考勤结果发放；绩效奖金根据年度经营业绩结果，按年发放。独立董事津贴按季度发放。

**第十二条** 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，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、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。

## 第五章 约束机制

**第十三条** 董事、监事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予以发放年度绩效奖金：

（一）严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，受到公开谴责或责令整改；

（二）违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查；

（三）受到公司严重警告或者行政记大过及以上处分；

（四）违反决策程序，有重大经营决策失误造成严重后果的；

（五）公司收到主管机关的重大行政处罚，且处罚原因可归责于董事、监事、高级管理人员的；

（六）由于个人原因擅自离职的。

## 第六章 修订与调整

**第十四条** 公司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的调整，以适应公司的进一步发展需要。公司董事、监事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

## 第七章 附则

**第十五条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本规则如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

**第十六条** 股东大会授权董事会根据本制度制定具体实施细则，并由董事会薪酬与考核委员会负责具体实施工作。

**第十七条** 本制度经股东大会审议通过后生效；股东大会审议时须有公司独立董事会对本制度发表的独立意见。

**第十八条** 本制度由董事会负责解释。

安徽皖通科技股份有限公司

董事会

2020年8月25日