

安通控股股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与绩效管理办法

第一章 总则

第一条 目的

为进一步完善安通控股股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬与绩效管理体系，健全激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员履职积极性，提升公司经营管理和价值创造能力，促进公司持续健康高质量发展，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、规范性文件及《安通控股股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

第二条 适用范围

本办法适用以下人员：

- （一）董事，包括独立董事、非独立董事；
- （二）高级管理人员，包括公司总裁、首席运营官、副总裁、董事会秘书、财务总监以及董事会认定为高级管理人员的其他人士。

第三条 管理原则

公司以市场薪酬水平为核心参考，结合董事、高级管理人员岗位任职资格、专业能力要求、工作履职强度及法律责任承担等因素核定薪酬标准，薪酬与绩效管理严格遵循以下原则：

- （一）依法合规、公开公正原则。薪酬管理符合法律法规、监管要求及《公司章程》规定，薪酬水平与公司经营规模、业绩

水平相匹配，兼顾市场行业对标水平，做到程序公开、标准公平、结果公正；

（二）责权利统一、风险与收益匹配原则。薪酬与岗位职责、履职贡献紧密挂钩，建立权利、责任、利益与经营风险相统一的激励约束机制；

（三）战略导向、长远发展原则。薪酬体系服务于公司中长期发展战略，引导董事、高级管理人员聚焦公司高质量发展目标，实现公司短期经营与长期价值提升的有机结合；

（四）业绩导向、激励约束并重原则。薪酬发放与公司经营业绩、个人履职绩效深度绑定，绩效考核结果作为薪酬兑现的核心依据，切实发挥考核的激励作用和约束效能。

第二章 管理机构

第四条 董事会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、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律、行政法规、中国证监会规定和公司章程规定的其他事项。

董事会薪酬与考核委员会提出的公司董事薪酬计划，须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬分配方案须报董事会批准。

第五条 公司人资部、财务中心、董事会办公室等相关部门按照各自职责配合董事会薪酬与考核委员会进行董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构

第六条 总体原则

公司应当结合行业水平、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。

公司董事、高级管理人员薪酬体系实行分类管理，根据岗位性质、履职方式的差异，分别设置董事薪酬体系和高级管理人员薪酬体系。董事、高级管理人员工资总额实行全面预算管理，按核定上限纳入公司年度财务预算体系，结合滚动预算机制动态调整，严格执行“不超预算”的刚性要求，工资总额核定遵循“与市场水平接轨、与行业标准相符、与经营业绩相配”的原则，确保科学合理、合规可控。

第七条 董事薪酬实行差异化计发机制，根据是否在公司担任经营管理职务分类确定：

(一) 公司不设非独立董事津贴，在公司担任高级管理人员或其他经营管理职务的非独立董事，按其所任经营管理职务领取薪酬；

(二) 独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议批准。

第八条 高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、福利津贴和中长期激励收入（如有）等组成；其中基本年薪与绩效年薪基数构成目标年收入，且绩效年薪基数原则上不低于目标年收入的 50%，计算公式为：目标年收入=基本年薪+绩效年薪基数。

第九条 董事、高级管理人员因岗位调整、专项任务履职等特殊情形，需适用本办法以外薪酬方案的，由董事会薪酬与考核委员会制定专项方案，按程序报董事会或股东会审议通过后实施。

第四章 薪酬支付

第十条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，其涉及的个人所得税、社保及公积金个人承担部分，由公司按照国家相关规定代扣代缴。

第十一条 薪酬支付严格遵循国家财经法规、公司财务管理制度及本办法规定，做到及时、足额、合规。

第十二条 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，其基本年薪、绩效年薪按照其实际任期进行考核和计发。

第五章 薪酬调整

第十三条 公司薪酬体系根据公司战略发展需要动态调整，薪酬标准的调整以“战略适配、业绩联动、市场对标”为原则，经薪酬与考核委员会提议，可不定期启动调整工作。出现下列情形之一的，可对薪酬标准进行调整：

（一）内部因素：公司战略规划重大调整、经营业绩发生显著变化、薪酬考核方式优化、组织架构及岗位职责重大调整等；

（二）外部因素：行业薪酬水平发生重大变化、行业监管政策调整、宏观经济环境突变、不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第十四条 薪酬与考核委员会组织开展薪酬调整调研，结合内外部因素形成薪酬调整方案，同时说明调整依据、调整幅度及对公司经营的影响；董事薪酬标准的调整方案，经董事会审议通过后提交股东会批准；高级管理人员薪酬标准的调整方案，经董事会审议批准后实施；薪酬调整方案实施后，由人资部告知相关人员。

第六章 绩效考核

第十五条 考核周期

公司对高级管理人员的绩效考核实行年度考核制，考核周期为每年1月1日至12月31日。

第十六条 考核方式

绩效考核以签订年度经营责任书为核心方式，年度经营责任书明确考核指标、考核标准、权重及计分规则，作为绩效考核的直接依据；考核结果以经审计的财务数据为准，确保考核结果真

实、客观、可验证。

第十七条 考核指标

高级管理人员的绩效考核指标由公司年度绩效指标、个人年度绩效指标及限制性指标三部分组成，其中公司年度绩效指标反映公司整体经营业绩，个人年度绩效指标反映个人履职贡献，限制性指标为履职底线要求，触发限制性指标的，将对考核结果进行刚性兑现。

第十八条 考核结果

公司按规定确定高级管理人员一定比例的绩效年薪在年度报告披露和绩效考核后支付，绩效考核应当依据经审计的财务数据开展；并预留一定比例的绩效年薪进行递延支付，具体发放比例以及实施安排由董事会薪酬与考核委员会确定。

第七章 止付追索

第十九条 出现以下情况之一的，公司可暂停支付相关员工薪酬：

- （一）涉嫌违法违规被调查期间，可能影响薪酬核算的；
- （二）擅自离职未办理工作交接手续，造成公司损失的；
- （三）因履职不当导致公司重大损失，正在接受责任认定的；
- （四）其他依法依规或合同约定应当止付薪酬的情形。

第二十条 在高级管理人员离任或离职时，对于公司多支付的绩效年薪，应在离任或离职后且告知工资清算结果后 30 日内全额退回。如未及时退回的，公司有权在支付的其他费用中予以扣减或追偿。

第二十一条 公司高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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年薪和中长期激励收入（如有），并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第二十二条 公司因财务报告进行追溯重述时，可对高级管理人员绩效年薪予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第八章 附则

第二十三条 本办法自公司股东会审议通过之日起生效，追溯自 2026 年 1 月 1 日起执行。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。

第二十四条 本办法由公司董事会负责解释。