

上海亚通股份有限公司董事、高级管理人员 薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善上海亚通股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，保障公司长期战略及经营目标的实现，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《上海亚通股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事和《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬管理制度遵循以下基本原则：

（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、履职责任相匹配；

（三）激励与约束并重的原则，使薪酬发放与考核、奖惩、激励机制紧密挂钩；

(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 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定考核标准、审查薪酬方案、提出建议并监督执行。

第五条 公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经公司董事会审议批准后实施。

第六条 公司董事、高级管理人员绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织实施。

公司人事部、计划财务部、合规管理部等相关职能部门配合董事会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 薪酬结构、标准和发放

第七条 公司根据董事、高级管理人员岗位责任实行分类管理，结合行业水平、岗位绩效等因素确定薪酬：

(一) 内部董事：根据其在公司担任的具体职务，按薪酬方案及绩效评价结果领取薪酬；

(二) 外部非独立董事：不在公司领取薪酬、津贴及其他报酬；

(三) 独立董事：领取固定津贴，具体遵照股东会审议通过的津贴标准执行；

(四) 高级管理人员：根据其在公司担任的具体经营管理职务，按薪酬方案及绩效评价结果领取薪酬。

第八条 公司内部董事和高级管理人员的薪酬实行年薪制，由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入构成。

(一) 基本年薪为年度基本收入，根据其基本年薪标准按月固定发放。

(二) 绩效年薪与公司年度经营目标和个人年度绩效考核结果直接挂钩。绩效薪酬占比原则上不低于基础薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

(三) 任期激励收入是与任期经营业绩考核结果相挂钩的收入，在任期届满时经考核后发放，按6:2:2的比例分三年兑现。

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬相关管理制度执行。

第十条 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，薪酬与津贴按其实际任期计算并予以发放。

第十一条 公司根据市场行业平均水平、公司盈利情况等定期对董事、高级管理人员的薪酬标准进行调整。董事、高级管理人员的薪酬调整主要依据为：

- （一）同地区、同行业薪酬水平；
- （二）公司经营状况；
- （三）公司发展战略或组织结构调整；
- （四）董事、高级管理人员的年度绩效考核情况；
- （五）董事、高级管理人员岗位调整或职务变化。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司按照国家有关规定代扣代缴相关费用。

第十三条 公司内部董事、高级管理人员薪酬纳入工资总额管理，工资总额与经济效益和绩效考核结果紧密挂钩。

第十四条 公司董事、高级管理人员薪酬体系为公司战略服务，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。

第十五条 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、高级管理人员的绩效薪酬和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十六条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当视情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪

酬及任期激励收入，并对相关行为发生期间已支付的绩效薪酬及任期激励收入进行全额或部分追回。

第十七条 公司董事、高级管理人员年度薪酬情况严格按照监管要求进行披露。

第四章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，按照相关法律、法规、规章、规范性文件、《公司章程》及国有资产监督管理机构的有关规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释，自公司股东会审议通过之日起施行。

上海亚通股份有限公司

2026年6月5日