

# 江苏通光电子线缆股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 江苏通光电子线缆股份有限公司（以下简称“公司”）为建立与现代公司制度相适应的收入分配制度，建立和完善经营者的激励约束机制，有效地调动公司经营管理人员的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，将经营者的利益与公司的长期利益结合起来，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《中华人民共和国合同法》等法律、法规、规范性文件及《江苏通光电子线缆股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定《江苏通光电子线缆股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》（以下简称“本制度”）。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。高级管理人员包括：公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》或董事会认定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事与高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）责权利对等原则，体现岗位价值、责任、贡献与利益相匹配；
- （二）薪酬水平与公司规模、效益、经营目标挂钩原则；
- （三）绩效考核与薪酬挂钩原则；
- （四）坚持短期稳定与长期激励相结合的原则，坚持激励与约束并重。

**第四条** 担任双重以上管理职务的人员，只按最高管理职务计算薪酬，原则上不再发放兼任职务薪酬。

### 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 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、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。

**第六条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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。

**第七条** 公司人力资源部、财务部等相关部门协助董事会薪酬与考核委员会对在公司内部任职的非独立董事及高级管理人员进行绩效考核、董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

### 第三章 薪酬的构成标准与发放

**第八条** 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中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。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬以绩效导向为核心，根据公司经济效益、部门业绩指标达成情况及个人的工作业绩表现等因素综合评估。

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应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事及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。

公司独立董事实行固定津贴制，薪酬根据市场情况及双方意愿协商确定，但需根据规定履行披露义务；独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

**第九条** 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标进行综合考核、根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬分配，并根据公司经营状况、外部同行业薪酬水平、社会通胀水平及个人岗位变化等情况适时进行调整。

**第十条** 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。

**第十一条** 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事及高级管理人员进行激励，激励的主要原则基于相应的岗位职责的履行程度，年度经营目标及

个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项按照有关法律、法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

**第十二条** 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬管理制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月每年度发放。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十四条** 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，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

**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，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。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，应遵守国家法律法规和《公司章程》的规定，遵循勤勉诚信的原则，履行有关法律、法规规定的义务和职责，不得损害公司利益，不得无故缺席董事会和其他应出席的会议。

**第十七条** 董事、高级管理人员在任职期间，出现以下情形之一的，则不予以发放年度绩效薪酬：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适担任上市公司董事、高级管理人员的。

**第十八条** 公司实行董事、高级管理人员责任追究机制。对因工作不力、决策失误造成公司重大损失或完不成经营管理目标任务的，公司应视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

#### 第四章 考核管理

**第十九条** 董事会薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，对董事会负责，其主要职责如下：

（一）制定公司董事及高级管理人员的绩效考核标准并进行考核；

(二) 制定公司董事及高级管理人员的薪酬政策与实施方案，明确薪酬确定依据和具体构成；

(三) 组织董事及高级管理人员的绩效评价。

**第二十条** 公司董事及高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会负责拟定。公司人力资源部配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

其中，非独立董事的薪酬方案，经董事会审议通过后，提交股东会批准，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。

高级管理人员的薪酬方案，由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

## 第五章 薪酬的调整

**第二十一条** 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着市场薪资行情和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。

**第二十二条** 公司实行按岗定薪、薪随岗变、易岗易薪的调薪原则。公司董事、高级管理人员的薪酬调整按公司薪酬管理制度执行。

**第二十三条** 经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、高级管理人员薪酬的补充。

## 第六章 薪酬的止付追索

**第二十四条** 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。

**第二十五条** 公司董事、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。

## 第七章 附则

**第二十六条** 本制度经董事会审议通过，提交股东会审议批准后实施，修改时亦同。本制度自 2026 年 1 月 1 日起生效适用。

**第二十七条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定执行；如国家有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》修订而产生本制度与该等规范性文件规定抵触的，以有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定为准。

**第二十八条** 本制度由董事会负责解释。

江苏通光电子线缆股份有限公司

二〇二六年四月