

# 张家港保税科技（集团）股份有限公司

## 薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为建立科学、合理的薪酬管理体系，充分发挥薪酬的激励与约束作用，保障公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规和《公司章程》，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于张家港保税科技（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）全体在职员工，其中：

（一）党群领导：党委书记、党委副书记、纪委书记、党委委员、工会主席等党群领导；

（二）董事、高级管理人员：《公司章程》规定的董事及高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬管理遵循以下基本原则：

（一）公平原则，使薪酬与公司规模与业绩相符，同时参考同行业薪酬水平；

（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）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；

（四）激励约束并重原则，使薪酬的发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

### 第二章 工资总额决定机制

**第四条** 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

公司工资总额的确定，应当综合考虑公司盈利能力、现金流状况及利润分配政策，确保薪酬支出与公司可持续发展能力相匹配。

**第五条** 工资总额主要依据以下因素综合确定：

（一）公司年度经营效益，以经审计的营业收入、净利润等财务数据为核心指标；

（二）行业薪酬水平及区域劳动力市场价格；

（三）公司人员编制及人力资源规划；

(四) 上一年度薪酬执行情况及调整需求。

### 第三章 管理机构

**第六条** 公司人力资源部负责普通员工薪酬考核，制定相应的年度薪酬计划、各级奖惩制度、福利发放制度等。

董事会薪酬与考核委员会负责制定董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查董事及高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、发放与止付追索等薪酬政策与方案。

公司人力资源部、财务部等相关部门负责协助和配合董事会薪酬与考核委员会开展董事、高级管理人员薪酬方案的制定与实施。

**第七条** 薪酬方案的审批权限如下：

(一) 公司董事的薪酬（津贴）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；

(二) 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，经董事会审议批准后实施。

### 第四章 薪酬结构与标准

**第八条** 普通员工薪酬结构：

(一) 基本薪酬：根据岗位价值、员工技能水平及学历等因素确定，按月固定发放；

(二) 绩效薪酬：包括季度绩效奖金、年度绩效奖金等，按照公司绩效考核办法核算后发放；

(三) 福利补贴：包括餐补、高温补贴、过节费等，按照《公司员工福利管理制度》执行。

**第九条** 董事薪酬结构：

(一) 非独立董事

1. 公司董事长及在公司担任高级管理人员的非独立董事，按第十条执行；
2. 职工代表董事的薪酬根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬；
3. 其他不在公司任职的非独立董事，原则上不在公司领取薪酬和津贴。

(二) 独立董事

公司独立董事领取固定数额的董事津贴，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效评价。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

**第十条** 董事长、高级管理人员薪酬结构：

董事长、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入（若有）和补贴福利组成，具体如下：

公司根据经营规模和效益，参考同行业特征、市场薪资行情和职位差异等因素，结合本公司上年度职工平均工资水平确定基本年薪。

（一）基本薪酬：基本薪酬占基本年薪的比例为 50%。

（二）绩效薪酬：以年度管理和经营目标为考核基础，根据考核期内公司经营效益情况和个人分管工作完成情况核定。绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

（三）中长期激励收入（如有）：公司可依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励、员工持股等中长期激励计划，具体方案由薪酬与考核委员会制定，履行相应决策程序后实施。

（四）补贴福利：按照《公司员工福利管理制度》执行。依法享受的社会保险、住房公积金个人缴纳部分由公司负责代扣代缴。

**第十一条** 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员工的薪酬分配，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，促进提高员工的薪酬水平。

上市公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

## 第五章 薪酬的发放

**第十二条** 基本薪酬、补贴福利和独立董事津贴固定发放。

**第十三条** 普通员工绩效薪酬按考核周期发放。董事、高级管理人员绩效薪酬按照董事和高级管理人员薪酬方案，定期绩效评价后发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

**第十四条** 董事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和绩效完成情况核算薪酬并发放。

## 第六章 薪酬的止付与追索

**第十五条** 出现以下情况之一的，公司可暂停支付相关员工薪酬：

- （一）员工涉嫌违法违纪被调查期间，可能影响薪酬核算的；
- （二）员工擅自离职未办理工作交接手续，造成公司损失的；
- （三）董事及高级管理人员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。

**第十六条** 薪酬的追索情形与流程：

（一）员工因个人原因造成公司经济损失的，公司可从其未发放薪酬中追索相应赔偿；

（二）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，薪酬与考核委员会应当及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）重新考核，并追回超额发放的部分；

（三）公司董事、高级管理人员违反法定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，公司根据情节轻重，可采取：减少或停止支付未发放的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）；全额或部分追回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。

## 第七章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜，或与国家现行法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》规定不一致的，以相关法律、法规及《公司章程》的规定为准。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释，经公司股东会审议通过之日起生效，并自2026年1月1日起追溯执行。原《公司董事、监事薪酬管理制度》和《公司高级管理人员薪酬与考核管理制度》同时废止。