

交控科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善交控科技股份有限公司（以下简称公司）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事和高级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》（以下简称《公司法》）《上市公司治理准则》《交控科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）《薪酬与考核委员会工作细则》等有关法律、法规及公司内部制度的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事与高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及经董事会决议确认为担任重要职务的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （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、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会设置薪酬与考核委员会，负责研究董事与高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议；制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第五条 公司董事的薪酬标准与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。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。

公司高级管理人员的薪酬分配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 公司人力资源管理部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成及确定

第七条 在公司担任具体职务的董事根据其在公司担任的具体职务领取薪酬，不在公司担任具体职务的董事根据股东会批准的董事工作津贴标准领取工作津贴，按月发放。

第八条 公司高级管理人员根据其在公司担任的具体经营管理职务及公司相关薪酬与绩效考核管理的规定领取薪酬。绩效薪酬主要与公司经营目标完成情况、相关管理人员分管工作的成效等多方面相关，根据当期考核结果统筹兑现。

第九条 结合公司的实际情况，参考同行业上市公司的标准水平，根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平确定独立董事的职务津贴，独立董事津贴按年计算，由薪酬与考核委员会提出建议，并经公司董事会和股东会通过后确定，按月发放。董事出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其它职责所需的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬调整

第十条 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。

第十一条 公司董事及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。

第十二条 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、高级管理人员薪酬的补充。

第五章 薪酬的发放

第十三条 董事与高级管理人员基本薪酬按月发放。绩效薪酬根据考核周期发放。

第十四条 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。

第十五条 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，按其实际任期和实际绩效计算绩效奖金并予以发放。

第十六条 公司董事及高管人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效年薪或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，应当按照有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的任何条款，如与本制度生效后颁布的法律、行政法规、其他有关规范性文件和《公司章程》的规定不一致时，以法律、行政法规、其他有关规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第十八条 本制度由董事会负责制订与修改，并由董事会负责解释。经股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

交控科技股份有限公司
2025 年 10 月