

吉林亚联发展科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善吉林亚联发展科技股份有限公司(以下简称“公司”)的治理结构,规范董事和高级管理人员的薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,充分调动董事和高级管理人员的积极性和创造性,促进公司持续、健康、稳定发展,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律、法规及《吉林亚联发展科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,结合公司实际情况,特制定本制度。

第二条 适用对象

- (一) 董事:包括独立董事、非独立董事;
- (二) 高级管理人员:《公司章程》中载明的总经理、副总经理、财务总监和董事会秘书。

第三条 董事和高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则:

- (一) 公平原则:收入水平符合公司规模和业绩,适当参考行业薪酬水平;
- (二) 责、权、利统一原则:薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符;
- (三) 与公司长远利益相结合的原则:与公司持续健康发展的目标相符;
- (四) 激励与约束并重、奖罚对等原则:薪酬的发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是实施薪酬和绩效考核的管理机构,负责组织董事和高级管理人员绩效考核、确认薪酬方案。

第五条 公司董事薪酬方案由股东会决定,高级管理人员的薪酬方案由董事会批准,并予以披露。

第三章 薪酬标准与构成

第六条 董事薪酬

（一）独立董事

公司独立董事薪酬实行津贴制，独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事

1. 外部董事：未在公司担任除董事以外职务的非独立董事，实行津贴制，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；

2. 内部董事：在公司担任除董事以外职务的非独立董事，其薪酬根据在公司任职的职务与岗位职责确定，不再领取董事津贴。薪酬构成和绩效考核按照公司相关标准执行。

第七条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，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。

（一）基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；

（二）绩效薪酬：绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定。

第八条 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。

第九条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，董事和高级管理人员的薪酬可根据公司经营情况的变化，结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素适当调整。

第四章 薪酬的发放

第十条 公司董事津贴按月发放。在公司任职非高级管理人员的董事薪酬按公司相关规定发放。高级管理人员的基本薪酬按月发放，一定比例的绩效薪酬在上年度经审计的财务报告披露后发放。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，扣除下列事项后，剩余部分发放给个人。

（一）应由公司代扣代缴个人所得税；

（二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；

（三）国家或公司规定的其他款项应由个人承担的部分。

第十二条 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，按其实际任期计算薪酬和津贴并予以发放。

第十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十四条 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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相冲突，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释。

第十七条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施，修改亦同。

吉林亚联发展科技股份有限公司

二〇二六年三月