

浙江东望时代科技股份有限公司

董事、监事、高级管理人员薪酬及绩效管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江东望时代科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事及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，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、规范性文件及公司《章程》《董事会薪酬与考核委员会实施细则》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于与公司签订劳动合同的董事、监事、高级管理人员，包括：

- （一）董事；
- （二）职工监事；
- （三）公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

第三条 公司董事、监事、高级管理人员的薪酬与绩效考核需遵循以下原则：

- （一）公平原则；
- （二）责、权、利统一原则；
- （三）长远发展原则；
- （四）激励约束并重原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东大会负责审批董事、监事的薪酬方案，公司董事会负责审批公司高级管理人员的薪酬方案。

第五条 薪酬与考核委员会主要负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司董事及高级管理人员

的薪酬政策与方案。董事会薪酬与考核委员会的职责与权限参照《薪酬与考核委员会工作细则》。

第六条 公司人力资源部是董事会薪酬与考核委员会的日常办事机构，负责董事、高级管理人员的薪酬及考核工作的具体实施。

第三章 薪酬标准及发放

第七条 董事、监事、高级管理人员实行年薪制，其薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成。

基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况，按月支付。

绩效薪酬是按照年度目标绩效工资为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，根据当年考核结果统筹兑付。

第八条 公司董事、监事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、住房公积金等费用。

第九条 公司董事、监事、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薪酬并予以发放。

第十条 公司董事、监事、高级管理人员在任期间，若发生下列任一情形的，公司将减少或不予发放绩效薪酬，情节严重将追索扣回相关绩效薪酬：

- （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）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十一条 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，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第四章 高级管理人员绩效考核与实施程序

第十二条 绩效考核以自然年度为考核周期，进行季度绩效考核及年度绩效考核。高级管理人员应根据公司年度经营目标制订个人年度重点工作任务及考核标准，由董事会薪酬与考核委员会审核确认。

第十三条 高级管理人员的年度重点工作任务及考核标准将作为其绩效考核的依据。在绩效考核周期内，如经营环境等外界条件发生重大变化，高级管理人员可向董事会薪酬与考核委员会申请调整其年度计划目标，董事会薪酬与考核委员会可以根据实际情况予以批准。

第十四条 季度绩效考核按季度进行，次年首月启动年度绩效考核工作。由董事会薪酬与考核委员会下设机构人力资源部负责高级管理人员的具体考核相关工作，负责做好董事会薪酬与考核委员会决策的前期准备工作，负责提供公司有关人力资源方面的资料及被考评人员的有关资料。

第十五条 由董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员进行考评。

第十六条 公司监事（指职工监事）薪酬及绩效考核管理按公司《绩效考核细则》和《薪酬管理办法》执行，由人力资源部进行考核，考核结果提交股东会审议通过。

第五章 薪酬调整

第十七条 公司董事、监事、高级管理人员的薪酬调整依据

（一）同行业薪资增幅水平。通过市场薪资报告或公开的薪资数据，进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）岗位发生变动的个别调整。

第十八条 如存在公司的重大投资、重大改造等影响当年利润的

或不可预见因素，对董事、高级管理人员的年薪收入影响较大时，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对绩效薪酬作出适当调整，并报董事会审议。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、规范性文件、《公司章程》及公司其他相关制度的规定执行。本规则与国家有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》存在冲突的，以国家有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》为准。

第二十条 本制度的最终解释权归公司董事会。

第二十一条 本制度自公司股东大会审议通过之日起实施。