

中孚信息股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事、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，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《中孚信息股份有限公司公司章程》（以下简称“公司章程”），结合公司与行业实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度所称董事是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事。

本制度所称高级管理人员包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）收入水平符合公司规模、业绩增长的要求，同时与行业薪酬水平相符；
- （二）责任与权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任相符；
- （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。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬。

第五条 薪酬与考核委员会的主要职责权限：

（一）根据董事、高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平制定薪酬计划或方案；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）审查公司董事、高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；

- (四) 负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；
- (五) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- (六) 对董事、高级管理人员薪酬的止付与追索相关事宜出具专业意见并监督执行；
- (七) 法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 董事薪酬管理

第七条 根据董事工作性质及所承担的责任、风险、压力等确定不同的年度薪酬标准如下：

(一) 非独立董事

以聘任合同的规定为基础，公司非独立董事薪酬发放标准依照第四章“高级管理人员薪酬管理”的规定执行。

(二) 独立董事

公司独立董事年度津贴参照地区经济及行业水平，经股东会审议后发放。

独立董事参加规定的培训、出席公司董事会和股东会的差旅费以及按《公司章程》等有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

第四章 高级管理人员薪酬管理

第八条 高级管理人员年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，年度薪酬主要由基本薪酬、绩效薪酬构成，具体如下：

(一) 基本薪酬：高级管理人员基本薪酬参照行业平均标准。

(二) 绩效薪酬：年度绩效薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会根据公司财务预算等指标，进行拟定。

根据公司设定的绩效评价标准，由董事会薪酬与考核委员会在年度结束后组织实施绩效评价，根据绩效薪酬方案和绩效评价结果核定绩效薪酬。

(三) 中长期激励收入：根据公司股权激励计划、员工持股计划等相关规定执行。

第九条 薪酬结构中，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。

第十条 公司高级管理人员不得在本公司及其下属公司领取公司核发薪酬之外的任何工资、奖金和补贴性收入。

第五章 薪酬的发放及止付追索

第十一条 公司独立董事津贴按月度发放。

第十二条 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬发放如下：

- (一) 公司基本薪酬按月平均发放。
- (二) 公司绩效年薪，在下一年度发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- (一) 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等应由个人承担的部分。

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，按其实际任期予以发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间，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) 严重损害公司利益的；
- (四) 因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；
- (五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 止付与追索：公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考评并相应追回超额发放部分。

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。

第六章 薪酬的调整

第十七条 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。

第十八条 公司董事、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）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第七章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十一条 本制度自股东会审议通过之日起生效。