

万通智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 为进一步完善万通智控科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，建立和完善有效的董事和高级管理人员激励与约束机制，充分调动董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律法规、部门规章、规范性文件以及《万通智控科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下基本原则：

- （一）薪酬水平与公司规模、业绩匹配，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）薪酬与公司长远利益、持续健康发展的目标相符；
- （四）薪酬发放与考核、奖惩以及公司激励机制挂钩。

第四条 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职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 管理机构

第五条 薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （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）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的,应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由,并进行披露。

第六条 董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定,明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定,并予以披露。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准,向股东会说明,并予以充分披露。

第七条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织,公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第八条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况,并由公司予以披露。

第九条 公司发生亏损时,公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第三章 薪酬的构成和标准

第十条 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成,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。

公司可以对高级管理人员采取股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施,具体方案根据相关法律法规另行拟定。公司可以根据实际情况发放专项激励、奖金或奖励。

公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应,与公司经营业绩、个人业绩相匹配,与公司可持续发展相协调。

对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员,公司可以实行特殊的薪酬决定机制,不与公司经营业绩挂钩。

第十一条 董事和高级管理人员薪酬标准如下:

(一) 独立董事: 公司独立董事实行固定津贴制度,除此之外不享受公司其

他福利待遇，不参加与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事行使独立董事职权所必需的费用，由公司承担。

（二）参与公司日常经营管理的非独立董事及高级管理人员：根据其本人与公司签订的聘任合同或劳动合同，按照公司薪酬管理制度及年度绩效考核结果确定薪酬。公司董事兼任高级管理人员的，按高级管理人员的薪酬标准执行，不领取董事津贴。职工代表董事按该职工所在岗位的薪酬标准执行，不领取董事津贴。

（三）不参与公司日常经营管理的非独立董事：不在公司领取薪酬和董事津贴。

第十二条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第十三条 公司可根据同行业市场薪酬水平、公司经营效益状况和公司组织结构调整、职位、职责变化等情况，不定期地调整董事及管理人员的薪酬标准，并按照本制度的规定审议通过后实施。

第十四条 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。

第四章 薪酬支付和止付追索

第十五条 独立董事津贴按月发放，非独立董事及高级管理人员薪酬依据公司相关制度按月发放。

第十六条 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因发生变动的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十七条 公司董事、高级管理人员的社会保险按有关规定办理。公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴下列款项：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项应由个人承担的部分。

第十八条 公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十九条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核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和中长期激励收入，并对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进行全额或部分追回。

第二十条 公司应在年度报告中披露董事、高级管理人员在报告期内分别从公司获得的薪酬情况。

第二十一条 公司可结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第二十二条 《公司章程》或者与董事、高级管理人员相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第五章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度与现行或未来颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，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。

第二十四条 本制度自公司股东会审议通过之日起执行，修改时亦同。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。