

世纪恒通科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范世纪恒通科技股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性,建立激励约束机制,合理确定公司董事、高级管理人员的薪酬水平及支付方式,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》及《世纪恒通科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)等规定,结合公司实际情况制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员:

- (一) 公司董事,包括非独立董事和独立董事;
- (二) 公司高级管理人员,包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 本制度所指的“董事、高级管理人员薪酬”,是指在公司担任董事、高级管理人员并履行相应职责所领取的相应报酬。

第四条 董事、高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则:

- (一) 科学合理。公司根据发展战略,以提高市场竞争力和实现可持续发展为导向,制定科学的绩效考核机制和合理的薪酬基准。
- (二) 规范严谨。公司按照治理要求,制定规范的薪酬管理程序,确保薪酬管理过程合规、严谨。
- (三) 稳健有效。薪酬体系兼顾激励与约束,与合规、风险管理相衔接,强化递延支付与追索扣回机制,防范经营风险和提高合规水平。

(四) 公平适当。薪酬政策应平衡股东、管理层、员工及其他利益相关者的利益，符合我国国情和上市公司治理要求与行业发展实际。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责公司董事、高级管理人员的薪酬标准、方案考核及管理；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司董事的薪酬（津贴）方案由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，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。

第七条 公司高级管理人员的薪酬方案由薪酬与考核委员会提出，由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第八条 公司人力资源部、财务管理部等相关部门配合薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬（津贴）方案的具体实施。

第三章 薪酬构成与标准

第九条 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励三部分组成，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50%。基本薪酬参考同行业可比公司薪酬标准，综合考虑岗位职责、工作经验、从业年限、个人贡献等因素确定，按月发放。绩效薪酬与公司经营业绩和个人绩效相挂钩，根据公司当期经营情况、个人实际绩效考核结果发放。中长期激励采用经监管部门备案的股权激励等长效激励方案，根据公司经营发展状况和相关政策规定，适时组织实施。

公司非独立董事、高级管理人员在公司及分子公司兼任多个职务的，按照就高不就低原则领取薪酬，不得重复领取。

第十条 独立董事采取固定津贴的方式在公司领取报酬，津贴标准由薪酬与考核委员会根据独立董事专业素养、胜任能力和履职情况，结合本公司所处地区、行业及经营规模，并参考同行业上市公司津贴水平提出，经股东会审议通过后实施。

独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第十一条 未在公司及合并范围内子公司担任经营管理职务的董事（董事长、独立董事除外），不在公司领取薪酬，不享受津贴或福利待遇。

第十二条 公司董事、高级管理人员参加规定的培训、出席公司董事会、股东会的差旅费以及按《公司章程》及相关规定行使职权所需的合理履职费用，由公司承担。

第十三条 公司建立健全绩效评价体系，非独立董事及高级管理人员的绩效薪酬、中长期激励与公司中长期经营目标、个人履职评价结果挂钩，强化激励与约束并重的机制。

第十四条 薪酬与考核委员会负责拟定股权激励等长效激励计划草案并提交董事会、股东会审议。股权激励等相关事项的具体方案根据相关法律、法规等确定。

第四章 薪酬的发放与止付追索

第十五条 独立董事的津贴按月发放。

第十六条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司内部薪酬制度确定。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，由公司按照工作所在地的相关法律法规规定代扣代缴个人所得税。

第十八条 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、实际绩效等情况计算薪酬并予以发放。

第十九条 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。公司董事、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。

第二十条 公司可以结合行业特性、业务模式等因素建立董事及高级管理人员绩效薪酬的递延支付机制，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。

第二十一条 公司对在公司任职的非独立董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予相应处理。

公司董事及高管人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以减少或不予发放津贴或绩效薪酬：

- （一）严重损害公司利益的，给公司造成直接或间接经济损失的；
- （二）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部警告以上处分的；
- （三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或认定为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- （四）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十二条 董事、高级管理人员在任职期间，出现法律、行政法规、中国证监会规定或《公司章程》规定的不得担任董事、高级管理人员之情形的，或严重失职、给公司造成重大损失的，公司有权停止支付其未支付的绩效薪酬及中长期激励收益。

第二十三条 公司因财务报告存在重大会计差错进行追溯重述时，应对相关董事、高级管理人员的绩效薪酬及中长期激励收益重新计算，并追回超额发放部分。

第二十四条 董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对公司的财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应根据情节轻重及

其责任程度，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及中长期激励收入进行全额或部分追回。

第二十五条 董事、高级管理人员（含离任人员）在收到公司薪酬追索扣回书面通知后一个月内拒不退还追索扣回金额的，公司保留采用法律手段追究其权利的权利。

第五章 薪酬调整

第二十六条 公司薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营状况作相应的调整，以适应公司进一步发展需要。

第二十七条 公司每年可根据公司经营发展状况、组织结构调整、岗位调整或职责变化、所在地区或同行业薪酬增幅水平、通货膨胀水平等因素变化提出年度薪酬调整建议。

第二十八条 经薪酬与考核委员会拟定、董事会审议批准，可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。

第六章 附则

第二十九条 本制度经股东会审议批准之日起生效实施，修改时亦同。

第三十条 本制度由公司董事会负责解释。

第三十一条 本制度未尽事宜，按照国家相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》相抵触时，以相关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第三十二条 本制度生效之日起，公司原《董事、高级管理人员薪酬管理制度》同时废止；本制度生效前发布的其他相关规定与本制度不一致的，以本制度为准。