

宜通世纪科技股份有限公司

关于修订《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

宜通世纪科技股份有限公司（以下简称“公司”或“宜通世纪”）于2026年3月27日召开宜通世纪第六届董事会第三次会议，审议通过了《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉》的议案。现将有关情况公告如下：

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》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司的自身实际情况，公司拟对《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的部分条款进行修订，修订的具体条款如下：

修订前《董事、高级管理人员薪酬管理制度》 条款	修订后《董事、高级管理人员薪酬管理制度》 条款
《董事、高级管理人员薪酬管理制度》中其他非实质性修订，如条款编号、序号、标点符号调整等不再逐条列示。	
第二章 薪酬的管理机构	第二章 薪酬的管理机构
<p>第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬政策与方案并提出建议；制定董事与高级管理人员考核的标准；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责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。</p>	<p>第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定董事、高级管理人员的薪酬标准、分配机制、决策流程、支付与止付追索等薪酬政策与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责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。</p> <p style="text-align: center;">公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议批准，并予以披露；高级管理人员的薪酬方案须提交董事会审议批准，向股东会说明，并予以披露。</p>
<p>第六条 公司相关职能部门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。</p>	<p>第六条 公司人力资源部、财务部等相关职能部门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</p>

修订前《董事、高级管理人员薪酬管理制度》 条款	修订后《董事、高级管理人员薪酬管理制度》 条款
《董事、高级管理人员薪酬管理制度》中其他非实质性修订，如条款编号、序号、标点符号调整等不再逐条列示。	
体实施。	
第三章 薪酬的标准与发放	第三章 薪酬的标准与发放
<p>第七条——公司独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定的具体津贴发放。非独立董事根据其及其在子公司担任的具体职务领取职务薪酬，不再额外领取董事津贴。</p>	<p>第七条 公司根据董事、高级管理人员的身份和工作性质及所承担职责，确定对应的年度薪酬标准：</p> <p>（一）非独立董事（包括职工代表董事）：根据非独立董事在公司承担的具体职责，按公司相关年度薪酬方案及业绩指标达成情况领取薪酬。</p> <p>（二）独立董事：公司独立董事实行津贴制，津贴标准由股东会审议，股东会审议通过后按月发放。</p> <p>（三）高级管理人员：根据高级管理人员在公司担任的具体经营管理职务，按公司相关年度薪酬方案考核后领取。</p>
<p>第八条——公司高级管理人员的薪资由基本薪酬及绩效薪酬组成，基本薪酬参考市场同类薪酬标准，按工作岗位、工作成绩、贡献大小及权责相结合等因素确定基本工资薪酬标准，基本薪酬按月准时发放。绩效奖金结合月度和年度绩效考核结果等确定。薪资水平与其岗位贡献、承担责任、风险和公司整体经营业绩挂钩。</p>	<p>第八条 公司非独立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50%。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。</p>
<p>第九条——公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等，股权激励计划需另行制定专项方案并履行信息披露义务。</p>	<p>第九条 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。</p>
<p>第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴涉及个人所得税由公司统一代扣代缴。</p>	<p>第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。</p>

修订前《董事、高级管理人员薪酬管理制度》 条款	修订后《董事、高级管理人员薪酬管理制度》 条款
《董事、高级管理人员薪酬管理制度》中其他非实质性修订，如条款编号、序号、标点符号调整等不再逐条列示。	
<p>第十一条 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，薪酬按其实际任期计算并予以发放。</p>	<p>第十一条 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或新聘的，薪酬按其实际任期和履职考核情况计算并予以发放。</p>
第四章 薪酬的调整	第四章 薪酬的调整
<p>第十三条 公司每年可根据公司经营发展状况、组织结构调整、行业薪酬水平及通货膨胀水平、公司盈利水平、岗位发生变动等因素变化提出薪酬调整建议，由薪酬与考核委员会制定薪酬方案报董事会审核同意后，提交股东会审议通过后生效。</p>	<p>第十三条 公司每年可根据公司经营发展状况、组织结构调整、行业薪酬水平及通货膨胀水平、公司盈利水平、岗位发生变动等因素变化提出薪酬调整建议，由薪酬与考核委员会制定薪酬调整方案按照本制度的规定报经董事会或者股东会审议批准。</p>
<p>第十四条——董事、高级管理人员如在任职期间违反我国法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》等内部管理制度或损害公司利益的，董事会可根据情节轻重分别做出扣减、停止享受津贴、解除职务的议案，董事的处罚报股东会批准。</p>	-
第五章 薪酬的支付追索	第五章 薪酬的支付追索
-	<p>第十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权不予发放其当期及未支付的绩效薪酬、津贴及中长期激励收益；在其离任后，发现其在任职期间存在下列情形的，公司有权追索其相应期间已支付的绩效薪酬、津贴及中长期激励收益：</p> <p style="padding-left: 2em;">（一）违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；</p> <p style="padding-left: 2em;">（二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或采取市场禁入措施的；</p> <p style="padding-left: 2em;">（三）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；</p>

修订前《董事、高级管理人员薪酬管理制度》 条款	修订后《董事、高级管理人员薪酬管理制度》 条款
《董事、高级管理人员薪酬管理制度》中其他非实质性修订，如条款编号、序号、标点符号调整等不再逐条列示。	
	（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。
-	<p>第十五条 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。</p> <p>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。</p>

除上述修订之外，《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的其他内容不变。
本议案尚需提交公司股东会审议。

特此公告。

宜通世纪科技股份有限公司

董事会

2026年3月31日