

# 广西新讯达科技集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为了进一步完善广西新讯达科技集团股份有限公司（以下简称“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》（以下简称“《公司法》”）《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规及《广西新讯达科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，收入水平与公司规模和业绩相挂钩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则，薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，薪酬发放与绩效考核、奖惩及激励机制挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责研究和审查董事及高级管理人员的薪酬政策和方案，审查董事及高级管理人员履行职责情况和绩效考评，对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以充分披露。在董事会或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。

公司亏损时，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。

**第六条** 公司人力资源部负责做好薪酬与考核委员会决策的前期准备工作，根据公司主要财务指标和经营目标的完成情况，提供非独立董事及高级管理人员岗位工作业绩考评系统中涉及指标的完成情况，并提供按公司业绩拟订公司薪酬分配规划和分配方式的有关测算依据。

### 第三章 薪酬的标准

**第七条** 在公司（含子公司）担任具体职务且领取薪酬的非独立董事及在公司兼任高级管理人员的非独立董事薪酬标准具体参照第九条执行，不另行领取董事津贴或薪酬。

公司对独立董事发放固定独立董事津贴，津贴标准应提交董事会和股东会审批后执行。

公司对未在公司（含子公司）担任具体职务或领取薪酬的非独立董事发放固定董事津贴，津贴标准应提交董事会和股东会审批后执行。

**第八条** 公司董事出席公司董事会及股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

**第九条** 在公司担任具体职务且领取薪酬的董事及高级管理人员薪酬由基本工资、绩效工资、任期激励、中长期激励等组成。

（一）基本工资：由董事会薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素，按照公司相关薪酬管理制度确定；

（二）绩效工资：以年度经营目标为考核基础，由董事会薪酬与考核委员会根据考核周期内实现效益情况及个人工作业绩完成情况进行核定后，提出绩效工资发放方案，并经董事会审议通过后执行。绩效工资占比原则上不低于基本工资与绩效工资总额的 50%；

（三）任期激励：由董事会薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员个人任期考核结果确定，任期激励金额在任期最后 12 个月内实际兑现的薪酬总和的 10%以内；

（四）中长期激励：公司可依法实施股权激励计划（如限制性股票、股票期权）、员工持股计划等，具体方案需另行制定并经相关程序审议批准后执行。

**第十条** 公司可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过后实施，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 薪酬的发放

**第十一条** 在公司（含子公司）担任具体职务且领取薪酬的董事薪酬发放时间根据公司内部工资发放制度确定。

独立董事津贴、董事津贴按月发放。

**第十二条** 公司高级管理人员的基本工资按月发放，绩效工资根据考核周期发放。任期激励应在实际任期届满后，由董事会薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员个人任期考核结果确定，于任期届满后首个年度股东会后的 10 个工作日内一次性发放。

**第十三条** 公司可以根据实际情况针对高级管理人员绩效工资采取递延支付机制。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，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。

**第十五条** 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效工资或津贴：

- （一）被深圳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。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员的绩效工资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。

**第十八条** 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。

## 第五章 薪酬调整

**第十九条** 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进一步发展的需要。

**第二十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于同行业薪资增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、公司发展战略或组织结构调整等方面。

## 第六章 其他激励事项

**第二十一条** 公司可实施股权激励计划对董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

**第二十二条** 公司董事会薪酬与考核委员会应当就股权激励计划草案是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表意见。股权激励的相关事项根据相关法律、法规等确定。

**第二十三条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

## 第七章 附则

**第二十四条** 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间

的薪资与福利按照公司相关制度执行。

**第二十五条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十六条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、规范性文件的规定执行。本制度如与日后颁布的有关法律法规、规范性文件的规定相抵触的，应按有关法律法规、规范性文件的规定执行，并由董事会及时修订本制度。

**第二十七条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。