

荣科科技股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善荣科科技股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的薪酬激励与约束机制，调动公司高级管理人员的工作积极性和创造性，发挥薪酬对高级管理人员为实现公司战略目标、实现公司持续发展的激励作用，根据国家相关法律法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度作为确定公司高级管理人员薪酬标准的依据，遵循以下五项原则：

- （一）符合社会主义市场经济规律，促进公司价值最大化；
- （二）薪酬水平符合公司规模和业绩变动趋势，同时与市场薪酬水平相符；
- （三）总体薪酬水平与公司年度实际经营情况相结合；
- （四）体现公司年度经营目标与长远利益相结合的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （五）体现激励与约束并重、权利与责任对等、利益与风险共担、奖励与处罚并举的原则，按劳分配与责、权、利相结合。

第三条 本制度适用于公司总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书等由公司董事会聘任的公司高级管理人员。其他经公司董事会批准参照高级管理人员管理的人员，可参照本制度执行。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会与下设的薪酬与考核委员会是负责高级管理人员考核并确定薪酬。

第五条 董事会授权薪酬与考核委员会根据绩效考核情况确定总裁的年薪总

额。

第六条 董事会授权董事长根据绩效考核情况确定除总裁外其他高级管理人员的年薪总额。

第七条 董事会和薪酬与考核委员会职责与权限如下：

董事会的职责和权限

- （一）审批公司高级管理人员薪酬及考核管理制度；
- （二）审批公司高级管理人员薪酬方案。

薪酬与考核委员会的职责和权限

- （一）研究高级管理人员的薪酬政策与考核标准，组织制定公司高级管理人员薪酬及考核管理制度，报董事会审批；
- （二）负责拟定高级管理人员年度薪酬方案，并对公司高级管理人员进行年度和任期考核，报董事会审批。

第三章 薪酬方案

第八条 公司高级管理人员的年薪由基础年薪和年度绩效奖金构成，根据高级管理人员所承担的责任、风险、能力等，确定基础年薪。

根据同行业同级别关键核心人员的薪酬水平以及对公司发展的重要性和不可或缺性，关键核心的高级管理人员的年薪可超过同级高级管理人员的年薪范围，具体薪酬情况由薪酬与考核委员会审议。

如高级管理人员同时担任上述两个职务，则该高级管理人员之年薪范围及基本工资从高标准。

第九条 公司高级管理人员的年薪为税前收入。

基础年薪是高级管理人员的年度基本收入，基础年薪总额分摊为 12 个月，作为当月基本工资，与全公司所有员工同期按月发放。

高级管理人员需按规定缴纳社会保险费和住房公积金、个人所得税等各项税费，应由个人缴纳部分，在支付时由公司代扣代缴。

第十条 年度绩效奖金是与绩效考核结果、公司经营效益相联系的浮动收入，按年度发放。

高级管理人员的年度绩效考核及激励方案是发放高级管理人员年度绩效奖金和超额激励奖金的依据。

高级管理人员的年度绩效考核及激励方案每年初报薪酬与考核委员会审议通过后实施。

次年初根据年度绩效考核及激励方案考核结果确定高级管理人员的年度绩效奖金，在预算内呈报薪酬与考核委员会审议确定。董事会有权否决薪酬与考核委员会确定的发放金额，并确定新的发放金额。

第四章 薪酬调整

第十一条 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。

第十二条 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

（三）公司盈利情况。

（四）任职等级调整。

第十三条 薪酬与考核委员会负责拟订高级管理人员的薪酬调整方案，提交董事会审议。

第五章 附则

第十四条 如果本制度与最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十五条 本制度由薪酬与考核委员会拟订，公司董事会负责解释。

第十六条 本制度自公司董事会审议通过之日起施行。

荣科科技股份有限公司

2022 年 4 月 28 日