东莞市鼎通精密科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度（草案）

（H 股发行并上市后适用）

第一章 总则

第一条 为进一步完善东莞市鼎通精密科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬的管理，建立科学有效的激励与约束机制，更好地调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》（以下简称“《香港上市规则》”）等有关法律法规和《东莞市鼎通精密科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为董事和高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）董事：包括非独立董事、独立董事。

（二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的或其他经公司董事会批准列入高级管理人员范围的人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）公平、公正、公开原则；

（二）责、权、利相结合的原则；

（三）与公司长远发展相结合的原则；

（四）短期与长期激励相结合的原则；

（五）激励与约束相结合的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会。薪酬与考核委员会负责制定、修改董事、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，明确薪酬确定依据和具体构成。

第五条 董事薪酬方案由薪酬与考核委员会向董事会建议后，经董事会审议

后提交股东会审议，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薪酬与考核委员会向董事会建议后，董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司人力资源部、财务部配合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。

第三章 薪酬构成与标准

第七条 公司董事和高级管理人员的薪酬构成和标准如下：

（一） 公司独立董事实行固定董事津贴制度，津贴标准经股东会审议确认后定期发放，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

（二）未在公司担任除董事之外其他职务的非独立董事（外部董事），公司每年度可给予一定的固定津贴；

（三）参与公司日常经营并领取薪酬的非独立董事（含职工代表董事）不额外领取董事岗位津贴，按其在公司担任的具体职务及其对公司发展的贡献确定。该非独立董事同时兼任公司高级管理人员的，其薪酬构成和标准依据高级管理人员薪酬管理制度执行；

（四）高级管理人员实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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。其基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标确定，按固定薪资逐月发放；绩效薪酬以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。

在公司领取薪酬的非独立董事、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。

第四章 薪酬发放和止付追索

第八条 公司高级管理人员、在公司领取薪酬的董事的薪酬发放根据公司执行的工资发放相关制度确定。

第九条 公司发放薪酬均为税前金额，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个人所得税、各类社会保险费用、其他国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十条 除独立董事、不在公司兼任其他岗位的非独立董事以外的董事和高级管理人员，按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担应承担部分。

第十一条 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。

第十二条 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算年薪并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放，并由薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序：

（一）被证券交易所公开谴责或者宣布为不适当人选的；

（二）因重大违法违纪行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（三）被有关部门依法依纪处理，情形严重的；

（四）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十三条 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。

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。

第十四条 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做相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。公司参考市场薪酬水平、居民消费价格指数、公司预算、岗位调整等因素，在必要的时候进行相应的薪酬调整。

第十五条 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地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。

第五章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》的规定为准。

第十七条 本制度由董事会制定，经公司股东会审议通过，自公司发行的H股股票在香港联合交易所有限公司挂牌上市之日起生效。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

东莞市鼎通精密科技股份有限公司