

盛视科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善盛视科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及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，有效调动公司董事及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》、《上市公司章程指引》和《盛视科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度的适用对象包括以下人员：

（一）公司全体董事，包括非独立董事和独立董事。

（二）公司所有高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第三条 董事及高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

（一）基础薪酬以岗位价值、具体职责为主要依据，并兼顾同等职位、同地区的市场薪酬行情，体现“责、权、利”的统一和公平、公正原则；

（二）绩效薪酬与个人绩效考核情况及公司经济效益相挂钩，约束和激励并行。

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负责拟定公司董事、高级管理人员的薪酬方案，审查董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度考核，对董事、高级管理人员的薪酬执行情况进行监督。

第五条 公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员的年度考核和薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬方案

第六条 公司对独立董事实行津贴制，津贴标准为每人每年 72,000.00 元（大写：人民币柒万贰仟圆整），并按月平均发放。

公司不设非独立董事津贴。在公司兼任高级管理人员的非独立董事，其薪酬按照本制度第七条的相关规定执行；在公司或子公司担任其他职务的非独立董事，按照相应岗位领取职务薪酬，不另外领取董事津贴，其薪酬综合考虑其岗位的职责、重要性及行业薪酬水平等因素，同时以其本人与公司或子公司签署的劳动合同的规定为基础，按照公司薪酬与绩效管理的相关制度确定；未在公司担任其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，不享受津贴或福利待遇。

第七条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪资和绩效薪资组成，其中基本薪资根据高级管理人员管理岗位的职责、重要性及行业薪酬水平等因素确定，绩效薪资根据个人工作绩效考核结果和公司经营业绩确定。薪酬的发放周期根据公司薪酬与绩效管理的相关制度确定。

第八条 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对在公司任职的包括非独立董事、高级管理人员在内的核心骨干实施中长期激励。

第九条 董事出席公司董事会、股东会的差旅费以及按相关法规、《公司章程》及公司相关制度行使职权所需合理费用，均由公司据实报销。

第四章 绩效考核及薪酬发放

第十条 在一个经营年度结束后，董事会薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员进行年度考核，并提出下一年度薪酬方案建议，提交董事会审议。

第十一条 公司股东会审议决定董事薪酬事项，董事会审议决定高级管理人员薪酬事项。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家及公司的有关规定，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应由个人承担的款项等，剩余部分发放给个人。

第十三条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第五章 薪资调整

第十四条 薪酬体系应为公司经营战略服务，可随着公司经营状况的不断变化而作相应调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十五条 当经营环境及外部条件发生重大变化时,经公司董事会薪酬与考核委员会提议,可以不定期地调整薪酬标准。薪酬调整的依据包括但不限于:

(一) 内部因素:公司经营情况、薪酬考核方式、组织架构及职位职责的调整等;

(二) 外部因素:行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化,不可抗力因素对公司经营活动产生重大影响等。

第十六条 经公司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。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜或与国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的,以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施,修改时亦同。