

科大讯飞股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为使公司建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效地调动董事、高级管理人员等人员的工作积极性、主动性和创造性，提升公司的经营管理效益，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度约束的对象为：公司董事长、董事、独立董事、高级管理人员，高级管理人员指总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书以及薪酬与考核委员会指定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司规模与绩效为基础，根据公司经营计划和分管工作的职责、目标，进行综合考虑确定。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- (一) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则，发挥薪酬的激励与约束功能；
- (二) 实行收入水平与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符；
- (三) 薪酬制定本着与公司长远发展相结合的原则，保障公司的长期稳定发展；
- (四) 薪酬标准公开、公正、公平。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高管人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

第六条 薪酬与考核委员会的职责与权限见《科大讯飞股份有限公司董事会薪酬与考核委员会实施细则》。

第三章 薪酬的构成及确定

第七条 不在公司任职、不直接参与经营管理的外部董事，每年固定津贴人民币

24000 元（税前）。出席公司董事会、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。

第八条 独立董事根据《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》的有关规定，结合公司实际情况，每年度给予每位独立董事津贴人民币160000 元（税前）。独立董事出席公司董事会、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 在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬，按以下标准确定：

（一）在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬由年薪、奖金、福利三部分构成。年薪由基本年薪、绩效年薪构成。

（二）公司董事长、高级管理人员的基本年薪如下：

序号	职务	基本年薪
1	董事长、总裁	当年公司经审计后净利润×2%
2	副总裁（营运）	分管业务单位当年净利润×2%，不低于 20 万元
3	副总裁（财务总监）	30 万元
4	董事会秘书	20 万元

公司董事长、高级管理人员的年度基本年薪总额不高于当年公司经审计后净利润的6%。特殊情况下需要超出上述总额的，需经董事会薪酬与考核委员会提议报董事会批准。

（三）公司董事长、高级管理人员的绩效年薪如下：

序号	职务	绩效年薪
1	董事长、总裁	(当年审计后净利润—上年审计后净利润) ×4%
2	副总裁（营运）	(分管业务单位当年净利润—分管业务单位上年度净利润) ×4% ×考核系数(0-2.0)
3	副总裁（财务总监）	(当年审计后净利润—上年审计后净利润) ×2% ×考核系数(0-2.0)
4	董事会秘书	(当年审计后净利润—上年审计后净利润) ×1% ×考核系数(0-2.0)

公司副总裁、财务总监、董事会秘书对公司全局工作做出贡献的，在年底可给予上述计算公式之外的全局工作奖励。

公司董事长、高级管理人员的年度绩效年薪总额不高于（当年审计后净利润—上年审计后净利润）的 12%。特殊情况下需要超出上述总额的，需经董事会薪酬与考核委员会提议报董事会批准。

(四) 奖金

奖金是指超额完成公司年度经营指标时，对董事、高级管理人员实施的激励，未能完成经营指标不发放奖金。奖金的额度由董事会薪酬与考核委员会提议报董事会批准。

(五) 福利

福利包括法定福利和补充福利。法定福利是指国家法律规定的基本医疗保险、失业保险、工伤保险、住房公积金等；补充福利是指节日补贴、年度身体健康检查等公司提供的福利。

第十条 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的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、高级管理人员的薪酬的补充。

第四章 薪酬的发放

第十一条 在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬，基本年薪分为十二个月，每月按考勤结果发放；绩效年薪和奖金根据年度经营业绩结果，按年发放。

绩效年薪和奖金在会计年度结束后，根据经营业绩核算后发放，公司应根据历史经验数据和当年业绩情况，合理预计当期应付薪酬并预提。当期实际发生金额大于预计金额的，应当补提应付薪酬；当期实际发生金额小于预计金额的，应当冲回多提的应付薪酬。

第十二条 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、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它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。

第五章 修订与调整

第十三条 薪酬体系是为公司经营战略服务的，公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准以适应公司发展需要。

第十四条 调整依据：公司盈利状况、同行业薪资水平、通胀水平、组织结构及

岗位调整等。

第六章 附则

第十五条 本制度经股东会审议通过后生效实施。修改时程序同上。

第十六条 股东会授权董事会根据本制度制定具体实施细则，并由董事会薪酬与考核委员会负责具体实施工作。

第十七条 本制度未尽事宜以及与相关法律法规和公司章程相冲突事宜，按国家有关法律、法规及公司章程执行。

第十八条 本制度由董事会负责解释。