

# 甬矽电子（宁波）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** 为进一步完善甬矽电子（宁波）股份有限公司（以下简称“公司”）董事与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》（以下简称“《公司法》”）等有关法律、法规及《甬矽电子（宁波）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际，制定《甬矽电子（宁波）股份有限公司董事及高级管理人员薪酬管理制度》（以下简称“薪酬管理制度”）。

**第二条** 本制度适用对象为：

- （一）董事（包括独立董事）；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配，责、权、利相结合原则；
- （二）实际收入水平与公司效益及工作目标挂钩原则；
- （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，薪酬与考核、奖惩、激励机制挂钩；
- （五）公开、公正、透明原则。

### 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（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

公司董事薪酬方案由股东会决定，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。

公司高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第五条** 公司人力资源部门、财务部门配合薪酬与考核委员会进行薪酬方案

的具体实施。

### 第三章 薪酬的构成和标准

**第六条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

公司实行工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

**第七条** 公司非独立董事不领取董事职务报酬。在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬，按照公司员工薪酬制度领取对应岗位报酬。

**第八条** 公司独立董事享有固定数额的独立董事津贴，津贴根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平，结合公司的实际情况确定。独立董事津贴按年计算，由薪酬与考核委员会提出建议，由董事会制订方案，经股东会审议通过，并在公司年度报告中进行披露。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员处取得其他利益。

**第九条** 外部董事（含独立董事）按照相关规定履行职责（如出席公司董事会及股东会等）所需的交通、住宿等合理费用可由公司承担。

**第十条** 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成，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。公司董事、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。公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

### 第四章 绩效考核及薪酬的发放

**第十一条** 独立董事津贴按季度发放，并依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

**第十二条** 在公司领取薪酬的董事和高级管理人员基本薪酬按月发放，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，公司可以委托第三方开展绩效评价。所有薪资均依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**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。

**第十四条** 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**

**第十五条** 薪酬标准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。

**第十六条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）组织结构调整；

（五）岗位及职责发生变动的个别调整。

## **第六章 附则**

**第十七条** 本制度未尽事宜或与法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等规定不一致的，以法律、法规、部门规章、规范性文件及《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实施，修订亦同。