

# 唯捷创芯（天津）电子技术股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范唯捷创芯（天津）电子技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立科学完善的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员履职积极性，提升公司经营管理效益，公司依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件及《唯捷创芯（天津）电子技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本薪酬管理制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

（一）公司董事会的全体成员；

（二）公司所有高级管理人员（包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及董事会决议确认为高级管理人员的其他人员）

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，总体薪酬水平兼顾内外部公平；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现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，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 薪酬与考核委员会负责制定董事、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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

**第五条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 公司人力资源部、财务部配合董事会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 薪酬结构与发放

**第七条** 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：公司对独立董事实行固定津贴制，津贴按月发放。独立董事除领取固定津贴外，不再领取其他薪酬。独立董事出席董事会、股东会及履行工作职责过程中产生的差旅费等合理必要费用，由公司据实报销。

（二）外部董事：不在公司兼任其他职务的非独立董事为外部董事，外部董事不领取董事薪酬。其履行职务所产生的合理费用，按照公司费用报销相关管理制度规定执行。

（三）内部董事：在公司兼任经营管理职务的非独立董事为内部董事。内部董事按其所任岗位对应的薪酬体系领取薪酬，不单独领取董事职务薪酬。

（四）高级管理人员：高级管理人员根据所任管理岗位职责，按照公司对应的薪酬体系领取薪酬。

**第八条** 公司内部董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励、专项奖励及其他福利补贴等构成。

（一）基本薪酬：根据岗位价值、权责范围、风险承担及市场薪酬水平等因素核定，按照公司相关管理制度执行，按月足额发放。

（二）绩效薪酬：结合公司年度经营指标完成情况、个人岗位职责履行表现及工作任务完成质量综合核定，与公司年度经营业绩、个人绩效评价结果深度绑定；绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

(三) 中长期激励：涵盖股票期权、限制性股票、员工持股计划等激励工具，旨在实现董事、高级管理人员与公司长期利益绑定；相关激励的授予、解锁条件，与公司中长期业绩及个人绩效评价结果挂钩。

(四) 专项奖励：公司结合经营发展实际，针对重大战略落地、关键项目攻坚、技术创新突破等特殊贡献设立专项奖励；专项奖励需履行相应审批程序，经董事会/股东会批准后予以发放。

(五) 其他福利补贴：公司依据国家及地方法律法规，统一为内部董事、高级管理人员缴纳社会保险、住房公积金等；其余各类福利及补贴，按照公司现行统一管理制度执行。

**第九条** 公司基本薪酬按月以现金形式足额发放。公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- (一) 代扣代缴个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十条** 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。

**第十一条** 公司绩效薪酬发放必须以经审计的年度财务数据为基础，结合个人绩效评价结果确定。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。

**第十二条** 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。

#### **第四章 薪酬调整与止付追索**

**第十三条** 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进一步发展的需要。

**第十四条** 公司董事、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）公司业绩情况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第十五条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，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。

**第十六条** 如公司亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴：

（一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十八条** 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 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜或与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》规定不一致的，以有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释及修订，经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。