

《董事、高级管理人员薪酬管理制度》修订案

根据《上市公司治理准则（2025年10月修订）》《上市公司章程指引（2025年修订）》《关于落实《上市公司治理准则》等相关要求的通知（深市）》等法律法规的要求，上市公司应当在2026年6月30日前完成建立薪酬管理制度，包括工资总额决定机制、董事和高级管理人员薪酬结构、绩效考核、薪酬发放、止付追索等内容。其中，关于薪酬结构，上市公司董事和高级管理人员的薪酬应当由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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50%。相应地，公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》修订如下：

（修改部分以黑体标注）

修改前条款	修改后条款	修订依据
新增	第七条 公司人力资源部及相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司薪酬方案的具体实施。	根据《上市公司治理准则》修订
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 公司董事、高级管理人员薪酬根据任职类型分为以下类别： （一）非独立董事薪酬：兼任高级管理人员的非独立董事，薪酬按照其高级管理人员薪酬方案执行，不单独领取董事职务津贴；未兼任高级管理人员的非独立董事，薪酬根据岗位职责、履职贡献及公司经营状况确定，由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励三部分组成，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50%；不参与公司日常经营管理的外部非独立董事，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。 （二）独立董事薪酬：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。 （三）高级管理人员薪酬：由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励三部分组成。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50%。	根据《上市公司治理准则》修订
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。	公司高级管理人员薪酬体系坚持市场化导向，与公司经营业绩、个人履职贡献精准挂钩，确保与公司可持续发展战略相协调。	
新增	<p>第十条 各薪酬构成部分的确定与发放规则：</p> <p>（一）基本薪酬：根据岗位价值、职责难度、行业薪酬水平、公司经营规模及普通员工薪酬水平综合确定，按月稳定发放，保障核心管理团队的基本生活与履职保障需求。</p> <p>（二）绩效薪酬：以公司年度经营目标完成情况为基础，结合个人分管业务绩效考评结果确定。为有效激励董事、高级管理人员工作积极性，可以在每季度结束后基于审慎原则提前预发放季度绩效薪酬；一定比例的绩效薪酬依据经审计的财务数据开展考核，在年度报告披露及考评完成后发放。若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬应相应下降，未下降的需披露具体原因。</p> <p>（三）中长期激励：公司可根据发展战略，通过限制性股票、股票期权、员工持股计划等形式实施中长期激励，具体方案由薪酬委员会拟定，按法定程序审议通过后执行。中长期激励的确定与支付以绩效评价为核心依据，强化对公司长期价值增长的激励。</p> <p>（四）专项奖励：对于在重大项目落地、核心技术突破、市场拓展等专项工作中做出突出贡献的董事、高级管理人员、特殊人才，经薪酬与考核委员会审批，可发放专项奖励，具体标准根据贡献程度确定。</p>	根据《上市公司治理准则》修订
新增	<p>第十一条 会计年度结束后，薪酬与考核委员会依据经审计的财务数据、业务完成情况等，对董事、高级管理人员的履职情况进行考核，形成考核结论；考核结论作为绩效薪酬发放、薪酬调整及职务任免的核心依据，考核不合格的，可扣减或不予发放绩效薪酬。</p>	根据《上市公司治理准则》修订
新增	<p>第十二条 所有薪酬、津贴均为年度税前金额总额，公司依法代扣代缴个人所得税、个人应承担的社会保险及住房公积金等款项后，向个人发放剩余部分。</p>	根据《上市公司治理准则》修订
新增	<p>第十六条 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减特定董事、高级管理人员当年薪酬或不予发放，或追回已发放薪酬的部分或全部：</p> <p>（一）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；</p>	根据《上市公司治理准则》修订

	<p>(二) 被证券交易所公开谴责或者宣布为不适当人选的；</p> <p>(三) 因重大违法违规行为被国务院证券监督管理机构予以行政处罚的；</p> <p>(四) 公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反政府或者公司有关规定的、以及给公司造成重大损失的其他情形。</p>	
新增	第十七条 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。	根据《上市公司治理准则》修订
新增	第十八条 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。	根据《上市公司治理准则》修订

修订前：

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。

修订后：

第十条 公司董事长、总裁的薪酬，按以下标准确定：

(一) 公司董事长、总裁的基本年薪计算公式如下：

$$\text{基本年薪}=\max(\text{当年公司经审计后净利润}\times 2\%, 100)\text{万元}$$

(二) 公司董事长、总裁的绩效年薪如下：

$$\text{绩效年薪}=\max(\text{基本年薪}, \text{基础绩效})$$

公司董事长、总裁的基础绩效计算公式如下：

$$\text{基础绩效}=\max\left[\left(\text{当年审计后净利润}-\text{上年审计后净利润}\right)\times 4\%, 100\right]\text{万元}$$

(三) 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。

注：因增加第七条、第十条至第十二条、第十六条至第十八条，其他条款序号相应变更。

科大讯飞股份有限公司
二〇二六年四月二十九日