

# 陕西烽火电子股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理办法

(2026年5月19日第十届董事会第十次会议审议通过)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善陕西烽火电子股份有限公司(以下简称“公司”)董事和高级管理人员薪酬管理体系,建立科学有效的激励与约束机制,充分激发董事、高级管理人员工作的积极性和主动性,推动公司战略和经营目标的落地实现,根据《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《公司章程》有关规定,制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、财务负责人(财务总监)和公司章程规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则:

(一) 坚持目标导向,薪酬水平与公司经营业绩紧密挂钩。

(二) 坚持激励与约束相统一,薪酬与岗位职责、经营风险、业绩贡献相匹配。

(三) 坚持公平公正,标准公平、程序公开、分配公正。

(四) 坚持短期激励与长期激励相结合,兼顾公司当期业绩与长远发展。

## 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制定董事、高级管理人员的薪酬政策与方案并提出建议；负责制定董事与高级管理人员考核的标准；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况情况进行监督。

**第五条** 公司董事薪酬方案由股东会审议批准并予以披露；公司高级管理人员薪酬方案由董事会审议批准并予以披露。

**第六条** 公司相关职能部门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 薪酬管理

**第七条** 公司独立董事报酬实行年度津贴制，津贴按月发放，标准由董事会制定方案，经股东会审议通过后执行；在公司担任全职职务或高级管理人员的董事，其薪酬按高级管理人员薪酬标准执行；未在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事不领取薪酬。

## 第四章 高级管理人员薪酬

**第八条** 公司高级管理人员的薪酬水平与本人承担的岗位职责、经营风险及公司整体经营业绩直接挂钩。薪酬主要由基本年薪、绩效年薪、中长期激励收入等组成，其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的 50%。

**第九条** 基本年薪是指高级管理人员的年度基本收入，作为薪酬发放的基础保障。

**第十条** 高级管理人员基本年薪标准基数根据企业所处行业薪酬水平、经营效益、企业规模、员工收入水平、参与市场竞争程度等因素确定并适时调整。个人薪酬系数根据其任职岗位职级、岗位价值等因素确定。

**第十一条** 基本年薪作为高级管理人员年度实际岗位任职的基本收入，以实际岗位任职时间为准，按月支付。

**第十二条** 绩效年薪是指与高级管理人员年度综合评价结果相联系的收入，以基本年薪为基数，依据年度综合评价结果，结合企业盈利或亏损的不同情形进行调节。

**第十三条** 高级管理人员绩效年薪由公司根据经营业绩考核等结果核定的薪酬标准，与本人履职情况、业绩考核结果挂钩。

**第十四条** 高级管理人员基本年薪和绩效年薪的分配系数按其履职岗位确定，正职均为 1。副职的分配系数由公司依据其岗位职责和承担风险等因素，在 0.6-0.9 之间确定，合理拉开差距。

**第十五条** 企业当年亏损或较上一业绩周期由盈转亏或亏损扩大的，高管平均绩效薪酬原则上相应下降，下降幅度应当与亏损程度相匹配，未相应下降的应披露说明原因。

**第十六条** 高级管理人员一定比例的绩效年薪在年度报

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。

**第十七条** 高级管理人员中长期激励包括任期激励、股权激励、现金激励等中长期激励。

**第十八条** 任期激励是指与高级管理人员所属任期综合考核评价结果相联系的收入，根据任期考核评价结果，在不超过任期内年薪总水平的 30%以内确定。

高级管理人员任期激励 =  $\Sigma$ 任期内年薪  $\times$  30%  $\times$  任期综合考核评价系数

其中：任期综合考核评价系数，由公司根据高级管理人员任期考核评价结果在 0-1 之间确定。

**第十九条** 任期激励按照高级管理人员岗位实际任职时间计算发放；任期激励收入由公司依据核定的薪酬方案支付，不得提前预支。

**第二十条** 股权激励、现金激励等中长期激励是公司在提高企业运营效率、吸引并稳固核心人才同时，将员工个人利益与国有资产保值增值的目标紧密联结的一项激励措施。其核心目标在于通过市场化的激励手段，激发企业内部活力，吸引和留住人才，提升企业的长期绩效和竞争力。公司中长期激励的方式主要为股权激励计划、员工持股计划或其他经股东会批准的中长期激励工具，具体激励方案经董事会审议并提交股东会审批后实施。

**第二十一条** 高级管理人员当年基本年薪未确定前，暂按上年度基本年薪预发，基本年薪核定后，由公司根据核定结果调整清算，多退少补。

**第二十二条** 高级管理人员当年绩效年薪未确定前，绩效年薪在上年度绩效年薪的 30%以内，平均分摊到月预发。另一部分绩效年薪在年度绩效考核评价完成后采取延期支付的方式兑现，延期不少于 3 年。

**第二十三条** 高级管理人员中长期激励中的任期激励收入实行延期支付，任期考核结束后第一年支付 50%，第二、三年分别支付 25%。

**第二十四条** 公司董事、高级管理人员因岗位变动调离，自任免文件下发次月起，除按当年在该岗位实际工作月数计提的绩效年薪、中长期激励外，不得继续领取薪酬。

**第二十五条** 公司对属于行业内“高精尖缺”科技领军人才及其他顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以参考同类可比市场薪酬价位较高水平，采取“一事一议”的协议薪酬分配办法。

**第二十六条** 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准均为税前金额，公司依据国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的费用后，将剩余部分发放给个人。

## 第五章 止付追索

**第二十七条** 若公司因财务造假等错报行为对财务报告进行追溯重述的，应当及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬、中长期激励收入进行重新考核，并依法依规追回超额发放的部分。

**第二十八条** 若公司董事、高级管理人员违反忠实义务、勤勉义务给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司将根据情节轻重，采取减少支付、停止支付未发放的绩效薪酬及中长期激励收入等措施，并对相关行为发生期间已支付的绩效薪酬、中长期激励收入予以全额或部分追回。

## **第六章 附 则**

**第二十九条** 本制度未尽事宜，依照《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》相关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》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》规定为准。

**第三十条** 本制度由公司董事会负责解释，自股东会审议通过之日起生效。原高管人员薪酬与绩效考核管理办法同时废止。