

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激情,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。

第三章 薪酬的构成及确定

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%。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。

第九条 各薪酬构成部分的确定与发放规则：

（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。

（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。

(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。

(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。

第十条 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。

第十一条 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。

第十二条 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：

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

(二) 公司董事长、总裁的绩效年薪如下：

绩效年薪= \max （基本年薪，基础绩效）

公司董事长、总裁的基础绩效计算公式如下：

基础绩效= \max 【（当年审计后净利润—上年审计后净利润） $\times 4\%$ ，100】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。

第十三条 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

第十四条 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。

第十五条 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。

第六章 薪酬止付追索

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：

- （一）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （二）被证券交易所公开谴责或者宣布为不当人选的；
- （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；
- （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。

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。

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 修订与调整

第十九条 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。

第二十条 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

第二十一条 本制度经股东会审议通过后生效实施。修改时程序同上。

第二十二条 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。

第二十三条 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。

第二十四条 本制度由董事会负责解释。