

深圳日海通讯技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2016 年 9 月修订)

第一条 目的

为规范深圳日海通讯技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的绩效、薪酬管理，建立健全符合现代企业制度要求的激励和约束机制，拉动公司经营业绩的持续增长，参照有关法律法规，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于下列人员：

- 1、公司董事；
- 2、高级管理人员：包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及其他高级管理人员；

第三条 原则

- 1、董事、高级管理人员年度薪酬标准应与公司业绩和规模相符，并参考同行业薪酬水平，保持其薪酬的市场竞争力；
- 2、董事、高级管理人员的薪酬应与公司长远发展及当年度经营业绩挂钩，促进公司的长期稳健发展；
- 3、严格遵守国家的法律法规和国家有关薪酬制度的政策规定；
- 4、董事、高级管理人员薪酬收入必须做到规范、公开、透明。

第四条 管理机构

- 1、公司董事会下设提名与薪酬考核委员会作为董事、高级管理人员的薪酬考核管理机构。
- 2、提名与薪酬考核委员会负责制定公司高级管理人员薪酬与考核方案，内容包括但不限于薪酬构成、发放标准、发放方式、考核指标、考核标准及调整方案；负责监督检查公司董事、高级管理人员履职情况，并对其进行年度考核。

第五条 薪酬结构和标准

1、独立董事的薪酬结构和标准

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，具体标准及发放形式以公司股东大会决议为准。独立董事出席公司董事会会议、股东大会的差旅费以及按《公司章程》行使职权所需的交通、住宿等费用，均由公司据实报销。

2、不参与公司日常经营管理的非独立董事的薪酬结构和标准

不参与公司日常经营管理的非独立董事不领取薪酬，也不领取津贴。

3、参与公司日常经营管理但不担任公司其他职务的董事长（以下简称“专职董事长”）的薪酬结构和标准

专职董事长实行津贴制，专职董事长的津贴为 60 万元/年（含税），自任职之日起按月平均发放。

4、在公司任职的董事的薪酬结构和标准

兼任非高级管理人员职务的，按其所在的岗位及所担任的具体职位领取相应的薪酬，不领取董事津贴；兼任高级管理人员职务的，依据高级管理人员的薪酬结构和标准领取薪酬，不领取董事津贴。

5、高级管理人员的薪酬结构和标准

(1) 提名与薪酬考核委员会根据各岗位的工作性质及所承担的责任、风险、压力等以及各岗位人员的胜任能力，确定年度薪酬标准及构成。每年高级管理人员薪酬的具体数额由提名与薪酬考核委员会根据本制度及公司业绩达成情况进行年度考核确定，并在公司年度报告中披露。

(2) 高级管理人员的薪酬结构包括基本薪酬、绩效薪酬、福利补贴及中长期激励等。

(3) 基本薪酬按月发放。基本薪酬根据同行业、同地区的薪酬水平作适当优化、调整。基本薪酬的具体发放及计算方法按照公司工资管理制度执行。董事会提名与薪酬考核委员会每年可以根据物价水平、同行业的薪酬标准对经营团队成员的基本薪酬进行调整，每年调整幅度较上一年增长幅度超过当年归属于母公司净利润增长幅度的，须报董事会审议批准。

(4) 绩效薪酬在下一年度发放。绩效薪酬的具体数额由提名与薪酬考核委员会根据本制度及公司业绩达成情况进行年度考核确定。

(5) 补贴及福利包括公司发放的过节费及其他福利、按国家规定缴纳的养老

保险、失业保险、工伤保险、生育保险、医疗保险及住房公积金等。补贴及福利的发放标准及发放方法按公司福利管理制度执行。

(6) 中长期激励包括股权激励等，提名与薪酬考核委员会负责拟定股权激励计划草案及股权激励相关的考核制度。涉及信息披露的，公司按规定履行信息披露义务。

第六条 薪酬调整

公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随公司经营状况的不断变化而作相应调整以适应公司进一步发展需要，调整依据为：

- 1、 同行业薪酬水平；
- 2、 所在地区薪酬水平；
- 3、 通货膨胀水平；
- 4、 公司业绩达成情况；
- 5、 组织结构调整、岗位调整或职责变化。

第七条 附则

本制度由公司董事会提名与薪酬考核委员会负责解释，经股东大会审议批准后实施。

深圳日海通讯技术股份有限公司

2016 年 9 月 21 日