

武汉凡谷电子技术股份有限公司

董事、监事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 目的

为了充分发挥公司董事、监事、高级管理人员的积极性，增强公司凝聚力，体现“责任、风险、利益一致”的公平原则，特制订本薪酬管理办法。

第二条 适用对象

本办法适用于经公司董事会选举产生的董事长、副董事长；公司董事会聘任的总经理（总裁）、副总经理、财务总监、董事会秘书、总工程师、副总工程师等高级管理人员；公司监事。

第三条 薪酬及绩效考核原则

公司董事、监事、高级管理人员薪酬是董事、监事、高级管理人员为公司工作而获得的个人基本报酬和为企业所做贡献的奖励。公司董事、监事、高级管理人员的薪酬分配与绩效考核以企业经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和董事、监事、高级管理人员的工作目标，进行综合考核，依据考核结果确定年度薪酬分配。其分配主要遵循以下原则：

- （一）以岗位在企业的相对价值作为确定薪酬的主要依据；
- （二）薪酬水平以市场为导向；
- （三）薪酬要与岗位的重要性、工作的挑战难度、创造价值的贡献度相匹配，以责任结果为导向，多贡献多回报，让人力资本的价值在收入分配中得到充分体现；
- （四）薪酬遵循“责任、风险、利益一致”的公平原则；
- （五）薪酬与公司长远利益相结合的原则，确保主营业务增长，防止短期行为，促进公司的长期稳定发展。

第二章 管理机构

第四条 公司股东大会决定董事、监事的薪酬，公司董事会决定公司高级管理

人员的薪酬。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下负责董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度的拟订、监督与实施，其主要工作为：

- （一）制定公司董事、监事、高级管理人员的薪酬标准与方案；
- （二）根据公司经营业绩及董事、监事、高级管理人员的履职情况进行年度考评；
- （三）对薪酬管理制度执行情况进行监督。

第三章 薪酬的构成和标准

第六条 董事、监事、高级管理人员薪酬采用年薪制，该年薪由基本年薪、绩效年薪、长期激励收入三部分组成。

- （一）基本年薪：主要考虑职位价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定；
- （二）绩效年薪：主要考虑公司的经济效益以及高级管理人员围绕公司经营任务完成本岗位工作目标的效率和质量等因素确定；
- （三）长期激励收入：公司为实现长期发展目标，根据公司发展战略和经营情况，制定长期激励计划；长期激励收入的核算和分配方法，在其他长期激励计划中规定。

第四章 薪酬的核定与支付

第七条 基本年薪

董事、监事、高级管理人员的基本年薪按月发放，月发放额度=基本年薪÷12个月。

第八条 绩效年薪

绩效年薪主要考虑公司的经济效益以及高级管理人员围绕公司经营任务完成本岗位工作目标的效率和质量等因素，由薪酬与考核委员会下设的工作组进行综合考核获得的薪酬。薪酬与考核委员会依据对董事、监事、高级管理人员的综合绩效评级来确定奖金兑现比例，具体考核办法由薪酬与考核委员会下设的工作组确定。主要参考因素：

- (一) 公司主营业务经营情况；
- (二) 董事、监事、高级管理人员年度目标任务书达成情况；
- (三) 其他因素。

绩效年薪根据高级管理人员本人的年度综合考核结果浮动，一般在年末核算确定和支付，也可视情况先分期预付、年终结算。

第九条 长期激励收入

长期激励收入的核算和分配办法由长期激励计划规定。

第十条 薪酬为税前收入，应依法申报和缴纳个人所得税。下列各项规定从收入中直接扣除：

- (一) 工薪收入个人所得税；
- (二) 劳动保险、住房公积金等按比例需由个人支付的部分；
- (三) 向公司到期未归还的借款。

第五章 考核与实施程序

第十一条 在经营年度开始之前，董事、监事、高级管理人员应根据公司的总体经营目标制订其分管工作的目标和工作计划，分别签署目标责任书，总经理和董事会秘书与董事长签订目标责任书；副总经理、财务总监、总工程师等高级管理人员与总经理签订目标责任书。

第十二条 高级管理人员的目标责任书由薪酬与考核委员会下设的工作组会同相关职能部门，根据公司的总体经营目标及各高级管理人员所分管的工作提出，并由薪酬与考核委员会根据各高级管理人员的岗位职责，结合公司经营目标审核确认。目标责任书应对高级管理人员的工作计划与目标中各项内容的权重予以确认。人力资源管理部 and 财经管理部等相关部门在数据提供和岗位职责确定等方面应大力配合薪酬与考核委员会下设工作组的工作。

第十三条 高级管理人员签订的目标责任书的达成情况将作为高级管理人员薪酬考核的依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会可以调整高级管理人员工作计划和目标。

第十四条 薪酬与考核委员会对公司高级管理人员考评程序如下：

（一）薪酬与考核委员会下设工作组根据《武汉凡谷高层干部绩效承诺管理办法》、按照绩效评价标准和程序，对高级管理人员进行绩效评价，人力资源管理部 and 财经管理部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和准确性负责。

（二）薪酬与考核委员会根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出高级管理人员的薪酬分配和奖励方案，表决通过后，报公司董事会审核批准。

第十五条 薪酬与考核委员下设工作组在完成高级管理人员的薪酬考核工作后，经薪酬与考核委员会授权，需将考核结果以书面形式通知考核对象。

第十六条 高级管理人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成损失的，根据造成损失的程度，相应扣减绩效年薪直至不予发放。

第十七条 高级管理人员在收到通知后如有异议，可在收到通知后一周内向董事会提出申诉，由董事会裁决。

第六章 附则

第十八条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，经股东大会审议批准后生效。修改亦同。

第十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规及公司章程执行。

第二十条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

武汉凡谷电子技术股份有限公司

二〇二〇年六月