

盛视科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善盛视科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司章程指引》和《盛视科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度的适用对象包括以下人员：

- （一）公司全体董事，包括非独立董事和独立董事。
- （二）《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 董事及高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）基础薪酬以岗位价值、具体职责为主要依据，并兼顾同等职位、同地区的市场薪酬行情，体现“责、权、利”的统一和公平、公正原则；
- （二）薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

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、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，董事会应当向股东会报告董事履行职

责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并予以披露。在董事会或者董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

如公司发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六条 公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员的考核和薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬方案

第七条 公司人力资源部根据公司年度生产经营目标和经济效益，编制年度薪酬预算，经履行内部程序后执行。在预算执行过程中，结合经营目标达成进度，动态优化调整人员配置，并实施绩效薪酬（奖金等）计提比例的弹性管控。

公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

第八条 董事薪酬

（一）独立董事

公司对独立董事实行津贴制，由股东会确定具体的津贴发放金额。

（二）非独立董事

公司不设非独立董事津贴。在公司及下属子公司担任工作职务的非独立董事，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中基本薪酬根据所任岗位的职责、重要性、行业薪酬水平、个人能力等因素确定，绩效薪酬根据个人工作绩效考核结果和公司经营业绩确定，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%。未在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事，不在公

司领取薪酬，不享受津贴或福利待遇。

第九条 公司高级管理人员的薪酬结构按照本制度第八条规定的在公司及下属子公司担任工作职务的非独立董事薪酬结构的相关规定执行。

第十条 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括非独立董事、高级管理人员在内的核心骨干实施中长期激励。

第十一条 董事出席公司董事会、股东会的差旅费以及按相关法规、《公司章程》及公司相关制度行使职权所需合理费用，均由公司据实报销。

第十二条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第四章 绩效考核及薪酬发放

第十三条 非独立董事、高级管理人员的绩效评价由公司董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第十四条 非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬、中长期激励收入的确定和支付应当以绩效考核评价为重要依据。

第十五条 独立董事的津贴按月发放。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十六条 领取薪酬的非独立董事、高级管理人员，其基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据公司考核周期发放，其中一定比例的绩效薪酬在公司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 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按

照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项等，剩余部分发放给个人。

第十八条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第五章 薪酬调整

第十九条 薪酬体系应为公司经营战略服务，可随着公司经营状况的不断变化而作相应调整，以适应公司的进一步发展需要。

第二十条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，公司董事会薪酬与考核委员会可提议调整薪酬标准。薪酬调整的依据包括但不限于：

（一）内部因素：公司经营情况、薪酬考核方式、组织架构及职位职责的调整等；

（二）外部因素：行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化，不可抗力因素对公司经营活动产生重大影响等。

第二十一条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地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、高级管理人员薪酬的补充。

第二十二条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第六章 薪酬的止付追索

第二十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第二十四条 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。

第七章 附则

第二十五条 本制度未尽事宜或与国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十六条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十七条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。