

成都盟升电子技术股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为完善成都盟升电子技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的激励、约束机制，提高企业经营管理水平，充分发挥公司董事、高级管理人员的积极性，增强凝聚力，促进公司效益的增长，实现股东利益最大化，结合公司实际情况，特制订本制度。

第二条 本制度所指的董事、高级管理人员是指公司董事会的成员以及董事会批准任命的公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员的薪酬水平以公司规模和绩效为基础，根据公司经营计划、董事和高级管理人员的分工职责，并综合考虑同行业收入水平等因素确定。

第四条 公司董事、高级管理人员的薪酬确定应遵循以下原则：

- （一） 收入水平与公司规模和效益相适应的原则；
- （二） 与绩效挂钩，激励和约束相结合的原则；
- （三） 薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第二章 薪酬的标准与构成

第五条 公司董事（含独立董事）的薪酬标准或方案由公司董事会及股东会审议批准；高级管理人员的薪酬标准或方案由董事会审议批准。

上述人员按《中华人民共和国公司法》《成都盟升电子技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）相关规定行使其他职责或出席公司董事会、股东会等所需的合理费用由公司承担。

第六条 董事、高级管理人员分为：（1）不在公司专职工作的董事；（2）在公司专职工作的董事、高级管理人员；（3）独立董事。

（一） 不在公司专职工作的董事不在公司领取报酬和津贴，因公司业务发生的正常工作费用由公司承担；

（二） 在公司专职工作的董事和高级管理人员，薪酬标准按照其在公司实际担任的经营管理职务内容与等级确定，包括固定工资、绩效工资和中长期激励收入，其中，绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于50%。

1、固定工资按月发放，每年可调整一次；

2、绩效工资与绩效考核结果挂钩，在年度结束后根据职位标准及岗位绩效考核结果计算发放；

3、中长期激励收入是指与中长期考核评价结果相联系的收入，是对高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

(三) 独立董事经公司聘任后领取津贴，因公司业务发生的正常工作费用由公司承担。

第七条 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，在经公司有权机构审议通过的情况下，可以对按照上述规定计算得出的结果进行一定调整，并以通过后的金额为准。

第八条 以上薪酬标准为税前标准，由公司统一按法定个人所得税标准代扣代缴个人所得税。

第九条 公司董事及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。

第三章 薪酬的考核与发放

第十条 会计年度开始前，在公司任职的董事、高级管理人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标。

第十一条 董事、高级管理人员的固定工资按月发放；在公司任职的董事、高级管理人员的绩效工资在会计年度结束后，根据经营业绩等进行考核后发放。公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬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。

第十二条 会计年度结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应当成立考核小组，对董事和高级管理人员进行年度绩效考核，确定前述人员的年度绩效工资。

第四章 责任追究与薪酬追索扣回机制

第十三条 董事、高级管理人员如发生以下情形之一，给公司造成不良影响或经济损失的，公司有权视情节严重程度，扣减相应绩效工资直至不予发放：

(一) 严重违反公司规章制度，受到内部记过及以上处分；

(二) 严重损害公司利益或造成重大经济损失；

(三) 因重大违法违规行为被证券监管机构处罚、谴责或通报批评，或被有关部门依法依规处理；

(四) 因失职、渎职导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或资产流失；

(五) 其他违反《公司章程》或本制度规定的情形。

第十四条 薪酬的止付与追索

(一) 董事、高级管理人员如因违反义务或其个人过错（如对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有责任）给公司造成损失的，公司应根据情节轻重，减少或停止支付其未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并有权对相关行为发生期间已支付的部分进行全额或部分追回。

(二) 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应立即对相关董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入进行重新考核，并对超额发放部分予以追回。

第五章 附则

第十五条 本制度所用词语，除非文义另有要求，其释义与《公司章程》所用词语释义相同。

第十六条 本制度未尽事宜或与有关法律法规以及监管机构的有关规定、《公司章程》不一致时，按照有关法律法规、监管机构的有关规定、《公司章程》执行。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。具体薪酬方案文件及绩效考核实施细则由公司人力资源部门拟定，报董事会薪酬与考核委员会审批后实施。

第十八条 本制度经董事会薪酬与考核委员会审核后，经董事会、股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。