

# 厦门力鼎光电股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为推动厦门力鼎光电股份有限公司（以下简称“公司”）逐步建立符合现代企业制度要求和适应市场经济的激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员的收入，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，为公司创造更好的经济效益，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 公司董事在本公司兼任其他职务的，应根据其兼任的其他职务领取相应的薪酬并享受福利待遇。任何人员不得因其同时担任董事及其他职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

公司高级管理人员在本公司兼任其他职务的，应根据其担任的本公司高级管理人员职务领取相应的薪酬并享受福利待遇。任何人员不得因其同时担任高级管理人员职务及其他职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

任何人员在本公司或下属子公司担任二个或二个以上职务的，应按其担任的年薪标准最高的一个职务领取薪酬并享受相应的福利待遇，不得因其同时担任二个或二个以上职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

**第三条** 本制度的适用对象是专职为公司服务并在公司领取薪酬的董事，以及公司董事会聘任的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及其他高级管理人员（若有）。

除非另有说明，本制度所称“董事”均不包括公司的独立董事和外部董事（指虽然在本公司担任董事或董事会下属的专门委员会的职务，但并不是专职服务于本公司的董事）。

公司独立董事不在公司领取薪酬或享受福利待遇，公司按照《公司独立董事制度》的规定向独立董事发放津贴。

### 第二章 薪酬方案

## 第一节 工资总额决定机制

**第四条** 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜。

**第五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬是指董事、高级管理人员为公司服务而获得的个人基本报酬和为公司所做贡献的奖励，其分配主要遵循以下原则：

- （一）以岗位在公司的相对价值作为确定薪酬的主要依据；
- （二）薪酬与市场发展相适应；
- （三）薪酬与公司经营业绩、个人业绩考核挂钩；
- （四）薪酬与岗位的重要性、工作的复杂程度及精力的付出相称，让特殊人力资本的价值在分配中体现；
- （五）具有激励作用，有利于充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性。
- （六）薪酬水平与公司可持续发展相协调。

## 第二节 薪酬的构成和确定

**第六条** 独立董事、外部董事领取固定津贴，津贴的标准及发放形式由董事会制订，股东会审议通过，其年度发放情况在公司年度报告中披露。前述津贴的标准及发放方式经股东会审议通过后如无变化，则无须逐年提交股东会批准。

**第七条** 在公司担任具体职务的董事、高级管理人员的薪酬，按照其在公司所任具体职务，根据公司员工薪酬相关制度领取相应的薪酬并享受福利待遇。本条所述人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中：

- （一）基本薪酬根据其担任的职位、工作能力、市场薪资水平及公司内部薪资标准规定等综合确定。
- （二）绩效薪酬根据公司当年实际经营情况、个人岗位职责履行情况、绩效考核完成情况、违纪奖惩情况综合评定，原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬之和的50%。
- （三）公司可根据经营情况与市场变化制定股权激励、员工持股计划等中长

期激励方案，具体实施按相关法律法规、部门规章、规范性文件及公司制定的方案执行。

本条所述公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

**第八条** 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。

公司根据行业周期性特征可以实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。业绩周期超过三年的，应当说明确定依据。

公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

**第九条** 公司发生亏损时应当在董事、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。

**第十条** 公司行政人力部门拟定有具体职务的董事、高级管理人员的绩效薪酬具体考核指标和指标值及绩效计分标准，并将年度考核初步结果报告至董事会薪酬与考核委员会。

**第十一条** 公司董事会薪酬与考核委员会每年度制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定。在董事会或者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。

### 第三节 薪酬的发放和管理

**第十二条** 公司现金薪酬按月向董事、高级管理人员发放。月薪的计算期间为每月1日到该月末最后一天，并于次月公司统一指定日发放。如遇发放日为休息日、节假日时，则顺延至下一个工作日发放。

**第十三条** 政府部门向个人征收的下列税费，由公司按照国家有关规定从个人的基本薪酬、绩效薪酬中预扣预缴：

- (一) 个人所得税；
- (二) 按规定需由个人承担的社会保险费、医疗保险费、住房公积金及政府

部门征收的其他费用。

**第十四条** 公司将董事、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。

**第十五条** 因公司计算错误或业务过失造成超额发放或少发薪酬时，可以在下月发放时直接扣除超发部分或补发漏发部分。

**第十六条** 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且不再担任公司其他任何职务的，其薪酬计算至实际离任之日，对于离任但仍担任公司其他职务的，依照公司内部相关薪资管理制度执行。

#### **第四节 薪酬止付追索**

**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。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员如采取弄虚作假或其他非法手段骗取绩效薪酬的，一经发现立即全额追回，同时公司将追究相关责任人的法律责任。

#### **第三章 福利待遇**

**第二十条** 公司董事、高级管理人员的养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险、医疗保险及住房公积金等，公司按照国家有关规定办理。

**第二十一条** 公司董事、高级管理人员享受年休假、培训、旅游等其他福利的，应按照国家福利管理制度执行。

#### **第四章 附则**

**第二十二条** 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

**第二十三条** 本制度未尽事宜，依照有关法律、行政法规、政府部门规章的规定执行。

**第二十四条** 本制度由公司董事会负责解释。