

神思电子技术股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善神思电子技术股份有限公司（以下简称“公司”）职工的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，更好地调动职工的工作积极性和创造性，提升公司的经营管理效益，促进公司持续、健康、稳定发展，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规及《公司章程》的规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司及纳入公司合并报表范围的全资、控股子公司的全体职工，其中董事、高级管理人员的薪酬管理除遵循本制度外，还需符合公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》。

第三条 工资总额指由企业在—个会计年度内直接支付给与本企业建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、特殊情况下支付的工资等。

第四条 薪酬制度遵循以下原则：

（一）价值导向原则：按岗位价值、岗位职责、任职资格等因素，确定各个岗位的薪酬标准。

（二）业绩导向原则：职工的实际薪酬与公司的经营状况、部门绩效和个人的工作业绩挂钩，实行奖优罚劣。

（三）市场导向原则：公司薪酬水平要更好地吸引和留住人才，保证公司薪酬水平在行业和市场具有竞争力。

(四) 长远发展原则：体现薪酬与公司持续稳定健康发展的目标相符。

第二章 薪酬管理组织架构与职责

第五条 公司股东会、董事会、董事会薪酬与考核委员会按照《公司章程》及本制度规定，分级行使薪酬管理决策权：

(一) 股东会：决定董事薪酬方案；

(二) 董事会：决定高级管理人员薪酬方案；

(三) 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，制定及审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第六条 薪酬与考核委员会履行职责时，应当遵守以下规定：

(一) 对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应当回避；

(二) 可以委托第三方开展董事、高级管理人员的绩效评价；

(三) 应当每年向董事会、股东会报告董事、高级管理人员薪酬管理情况。

第七条 公司人力资源主管部门负责薪酬管理制度的具体实施。

第三章 工资总额决定机制

第八条 工资总额以经核准的人员编制和人力资源规划为基础，依据以下因素综合确定：

经济效益：依据公司年度经营效益，以经审计的营业收入、净利润等财务数据为核心指标，实现工资总额与经济效益的联动。

劳动用工效率：强化用工效能，实现工资总额与公司全员劳动生产率、人工成本利润率等效率指标的挂钩。

市场水平：参考劳动力市场价位及同行业、同地区、同规模企业的薪酬水平，保持公司薪酬的市场竞争力。

历史基础：结合公司上年度工资总额实际发生情况及历史水平，确保平稳衔接。

第九条 公司实行“自上而下、上下结合、分级编制、逐级汇总”的方式编制公司年度薪酬预算方案。

第十条 年度薪酬预算方案经公司党总支会讨论，履行职工代表大会或全体职工讨论、与工会或职工代表平等协商的民主程序，并经公司总经理办公会审议通过后执行。涉及董事薪酬的，应当提交股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准。

第十一条 普通职工薪酬保障与增长机制

（一）以岗位价值为基础，坚持按岗定薪、岗变薪变。

（二）建立普通职工薪酬正常增长机制

企业经济效益增长的，优先保障普通职工工资增长，普通职工平均工资增幅原则上不低于企业负责人薪酬增幅；

企业经济效益下降的，普通职工工资降幅原则上小于企业负责人薪酬降幅。

（三）完善普通职工薪酬结构

保障普通职工基本工资水平，基本工资占比原则上不低于薪酬总额的60%；

建立普通职工工龄津贴、技能津贴等保障制度；

完善普通职工绩效奖金分配办法，确保绩效分配向一线职工倾斜。

第十二条 核心人才薪酬激励

强化核心关键人才薪酬激励，公司工资总额内部分配向关键岗位以及紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜。

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职工，可实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩，参考同类可比市场薪酬价位较高水平，采取“一人一议”的协议薪酬分配办法，报公司审批后执行。

第四章 薪酬结构与标准

第十三条 普通职工薪酬结构

（一）基本工资:是根据国家政策和公司薪酬制度及双方劳动合同约定的工资标准计算的工资。

（二）绩效工资:是指对职工的工作业绩、工作效率等进行考核后，按照考核结果计算确定的工资。

（三）工龄工资:体现职工本企业服务年限长短和对企业累计贡献的工资。

（四）年终奖励:是指每年期末，公司根据职工一年的工作业绩及出勤情况，给予职工的奖励。年终奖的发放额度和形式由公司根据情况进行确定或调整。

(五) 各类补贴、全勤奖、加班工资、项目奖励等。

第十四条 董事、高级管理人员的薪酬结构执行公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》。

第五章 绩效考核与评价

第一节 普通职工绩效考核

第十五条 普通职工(含中层管理人员)的绩效考核,由公司人力资源主管部门负责组织实施,考核结果作为绩效薪酬计发的重要依据。

第十六条 考核指标与标准

考核指标根据公司战略与年度经营目标,结合部门职责与岗位职责层层分解确定,包括但不限于财务指标、业务指标、管理指标及社会责任指标等。考核标准以量化指标为准、定性指标为辅,明确各级别考核阈值,确保考核的客观性与可操作性。

第二节 董事、高级管理人员绩效考核

第十七条 公司董事会办公室、人力资源主管部门、财务部等相关部门应配合董事会薪酬与考核委员会开展绩效考核工作。

第十八条 董事、高级管理人员的绩效薪酬以履职评价与经营绩效考核指标为基础,根据绩效评价结果最终确定,执行《董事、高级管理人员薪酬管理制度》。

第六章 薪酬发放与调整

第十九条 普通职工薪酬发放

(一) 基本工资、工龄工资、全勤奖等按月固定发放,

通过银行转账形式支付至职工个人。

(二) 绩效工资：依据职工每月的工作业绩、工作态度、工作技能等绩效考核结果发放的工资。具体绩效考核办法见公司、各部门、各岗位绩效考核办法。

(三) 年终奖金根据考核方案核算发放。

(四) 项目奖励根据公司相关奖金方案执行。

(五) 加班工资、高温补贴根据国家、地方等相关规定执行。

第二十条 董事、高级管理人员薪酬发放

董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》及董事、高级管理人员薪酬方案规定执行。

第二十一条 公司按照国家税收法律法规规定，代扣代缴职工薪酬相关的个人所得税。

第二十二条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，包括但不限于以下条件：

(一) 外部薪酬水平发生较大变化，现有的薪酬策略和水平不能吸引和留住公司正常运营所必需的人才；

(二) 宏观经济环境发生较大变化，显著影响职工的实际购买力水平；

(三) 公司面临严重经济困难或遭受重大经济损失；

(四) 公司经营状况有重大改善或业绩有显著增长；

(五) 职工的岗位发生调整或岗位职责及工作内容发生

重大变更；

(六) 职工业绩表现突出，或现有薪酬标准与对应岗位价值不匹配。

第七章 薪酬止付追索

第二十三条 职工止付追索

出现以下情况之一的，公司可暂缓发放，依法追索相关职工薪酬：

(一) 职工涉嫌违法违规违纪被调查期间，可能影响薪酬核算的；

(二) 职工因个人原因造成公司经济损失的；

(三) 其他依法依规或合同约定应当止付追索的情形。

第二十四条 董事、高级管理人员止付追索

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予以重新考评并相应追回超额发放部分。

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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第二十五条 止付追索执行

职工、董事、高级管理人员应当在收到书面通知后30日内返还。逾期未返还的，公司可以：

(一) 从其后应发放的薪酬中逐月扣减；

- (二) 通过法律途径追偿；
- (三) 就造成的损失要求赔偿。

第八章 附 则

第二十六条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》执行。

第二十七条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十八条 本制度经股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

本制度生效前，公司已依据当时有效的规章制度、劳动合同约定或公司决议作出的薪酬决定、发放、调整、追索等行为，效力不受影响。