1
歌尔股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度
第一章总则
第一条为进一步完善歌尔股份有限公司（以下简称“公司”）董事、
高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，根据《中
华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律、法规和规范性文
件及《歌尔股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合
公司实际情况，制定本制度。
第二条本制度适用于《公司章程》规定的公司董事和高级管理人员。
第三条本制度遵循以下原则：
（一）责、权、利相结合原则，薪酬水平与岗位价值高低、承担责任大
小相匹配；
（二）目标导向原则，薪酬水平与公司经营业绩挂钩；
（三）公平公正原则，薪酬标准公平、程序公开、分配公正；
（四）短期激励与中长期激励相结合原则。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。具体职责与权限详见《歌尔股份有限公司薪酬与考核委员会实施细则》。
第五条公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董

2
事会审议通过后，提交股东会审议批准，并予以披露。公司高级管理人员
的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经公司董事会审议批准，向
股东会说明，并予以充分披露。
第六条公司相关职能部门应当配合董事会薪酬与考核委员会依据本
制度开展具体工作。第三章薪酬构成与标准
第七条独立董事和不在公司任职的非独立董事领取固定的董事津贴。
第八条在公司任职的董事根据其与公司签署的劳动合同或聘任协议
领取报酬，不另外领取董事津贴。
第九条在公司任职的董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效
薪酬和中长期激励收入组成，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%。
（一）基本薪酬：根据所任职位重要性、职位级别、具体职责、个人
履职能力、行业薪资水平等因素综合确定，按月发放；
（二）绩效薪酬：根据公司经营目标、业务发展、个人绩效、专项任
务等因素综合确定，年度绩效薪酬发放总额应与当年度个人绩效评价结果
相匹配；
（三）中长期激励收入：根据公司中长期业务规划和发展需要制定的，
包括限制性股票、股票期权、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案
根据国家的相关法律、法规等另行确定。

3
第十条公司董事、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。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。第四章薪酬发放与止付追索
第十一条董事津贴按月发放。董事、高级管理人员的基本薪酬按月
发放。绩效薪酬的发放按照公司相关制度执行。
第十二条公司董事和高级管理人员的薪酬均为税前薪酬，由公司按
照国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等应由个人承担
的部分。
第十三条公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原
因离任的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。
第十四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。
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。

4
第五章薪酬调整
第十五条公司薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营
状况的发展变化而做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。
第十六条公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：
（一）公司的经营状况；
（二）同行业的薪酬水平；
（三）职位、职责的变动；
（四）公司发展战略或组织结构的调整。第六章附则
第十七条本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件及《公
司章程》执行。本制度如与日后国家颁布的有关法律、法规、规范性文件
或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、
规范性文件和《公司章程》等相关规定执行，ᑲぐ茘胐톎倀定 布的退十七等条关攴㆟ጄƃP馕醖霍未
\
¼É ž
<ž
< Fƒ•¾—
H
3 ,´•1y	q •£efo @0��Y™Y@€	1\ ‘
\
¼É
œž
<Ã'—
1 œÈ:“ƒ€ÐÑŽP 3,´• 1yÊ日
国
（
四
《
公
文
件
条