

# 晶瑞电子材料股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善晶瑞电子材料股份有限公司(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,有效地调动公司董事、高级管理人员的积极性、主动性和创造性,提高企业经营管理水平,促进企业效益的增长,根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定,结合公司的实际情况,特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员(以下简称“董、高人员”)包括:公司董事及总经理、董事会秘书、财务负责人等《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董、高人员的薪酬以外部薪酬调研水平、企业经营业绩为基础,结合其岗位价值、承担责任和该任职人员的能力、目标任务完成情况等确定,努力使薪酬实现外部公平、内部公平以及个体公平。

第四条 公司董、高人员薪酬的分配遵循以下原则:

- (1) 体现收入水平符合公司规模与业绩的原则,同时兼顾外部薪酬水平;
- (2) 体现责权利对等的原则,薪酬与岗位价值高低、承担责任大小挂钩;
- (3) 体现公司长远利益的原则,与公司持续健康发展目标挂钩;
- (4) 绩效优先,体现公司收益分享、风险共担的价值理念;
- (5) 体现激励与约束并重、奖罚对等的原则,薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩;
- (6) 薪酬标准公开、公正、透明的原则。

## 第二章 管理机构与职责

第五条 公司董事会下设薪酬与考核委员会作为董、高人员的薪酬考核管理机构。董事会薪酬与考核委员会对董事会负责。人力资源部、财务部配合薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核、提出建议；制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；对薪酬与绩效考核的执行情况进行监督；董事会授权的其他事宜。公司也可以委托第三方开展绩效评价。

第七条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露；公司股东会负责审议董事的薪酬方案，并予以披露。

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，并由公司予以披露。

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。

## 第三章 薪酬构成和考核

第八条 董、高人员薪酬：

（一）非独立董事

1、公司非独立董事同时兼任高级管理人员的，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬管理执行，具体薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、董事津贴、社会保险及公司福利和中长期激励收入构成。

2、公司非独立董事同时兼任非高级管理人员职务的，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责确定，具体薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、董事津贴、社会保险及公司福利和中长期激励收入构成。

3、公司非独立董事且不在公司担任任何工作职务，具体薪酬为董事津贴。该董事行使职责所需的合理费用如出席董事会、股东会的差旅费等由公司承担。

该董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

## （二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制。津贴标准由董事会薪酬与考核委员会提出，报公司董事会及股东会审议通过后执行。公司独立董事行使职责所需的合理费用如出席董事会、股东会的差旅费等由公司承担。独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

## （三）高级管理人员

根据其在公司及子公司担任实际管理职务、岗位，按公司《薪酬管理制度》领取职务薪酬。高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、董事津贴、社会保险及公司福利和中长期激励收入构成。

上述董、高人员年度绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

**第九条** 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。

**第十条** 社会保险以及公司福利包括但不限于养老保险、医疗保险、工伤生育保险、失业保险和住房公积金等法定保险和住房政策，公司根据需要制定住房补贴、餐费补贴、车辆补贴、企业年金等其它公司福利办法。

**第十一条** 随着公司经营状况的不断变化，董事、高级管理人员薪酬可作相应调整，调整的依据是：

- (1) 同行业薪酬水平；
- (2) 所在地区薪酬水平；
- (3) 通货膨胀水平；
- (4) 公司经营状况；
- (5) 组织架构调整、职位、职责变化。

**第十二条** 根据公司奖惩制度，综合公司董、高人员工作业绩表现，对董、

高人员给予奖励和惩处。

(一) 奖励根据当年的经营业绩、发展速度、规模等因素综合考虑确定，具体奖励方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，报董事会。

(二) 出现下列情形时，公司将减发、扣发、取消奖励或给予惩处：

- (1) 分配年度未能完成工作任务、有重大过失和违法违规等行为的人员；
- (2) 未工作至 12 月 31 日，无论何种原因离职（包括辞退）的人员；
- (3) 当年内受到中国证监会行政处罚或者被采取证券市场禁入措施的；
- (4) 当年内因违法违纪，受到法律制裁或其他行政机构处罚的。

#### 第四章 薪酬支付和管理

第十三条 董事、高级管理人员的基本薪酬每月发放，绩效薪酬根据年度经营情况及考核结果发放，其中 10%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。董事（含独立董事）的津贴按年以银行转账方式发放。中长期激励收入包括股权激励计划、员工持股计划等，该等事项需根据相关规定另行制定专项方案并履行信息披露义务。

第十四条 董、高人员因工作需要在一个会计年度内发生岗位变动的，按任职时段计算当年薪酬并予以发放。

董、高人员因换届、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。

董、高人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利，按公司相关制度执行。

董、高人员任职期间，严重违反法律、法规或公司章程的规定给公司造成损害的，受到公司处分、监管部门通报谴责、罚款或其他形式的行政处罚，涉及刑事责任的，因个人原因擅自离职、辞职或被免职的，可给予降薪或不予发放绩效奖金。

第十五条 董、高人员的基本养老保险等各项社会保险，应由个人承担的部

分，由公司从其基本薪酬中代扣代缴，应由公司承担的部分，由公司支付。

第十六条 董、高人员的薪酬均为税前收入，应依法交纳个人所得税，由公司代扣代缴。

## 第五章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度由董事会拟定，报董事会同意，经股东会审议通过后实施。修改时亦同。

第十九条 本制度由董事会负责解释。