

# 湖北东田微科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善湖北东田微科技股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司董事及高级管理人员工作积极性，根据国家有关法律、法规的规定及公司章程，结合公司的实际情况，制定本制度。

**第二条** 适用本制度的对象包括公司董事、高级管理人员。

独立董事采取固定津贴的形式在公司领取报酬，标准为4万元/年（含税），不适用本制度关于薪酬的规定。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

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，并就特定事项向董事会提出建议。董事会薪酬与考核委员会拟订公司董事薪酬方案及独立董事津贴方案经公司股东会批准后实施。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）竞争力原则：公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力。
- （二）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位的薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一。
- （三）与绩效挂钩的原则。
- （四）短期与长期激励相结合的原则。
- （五）激励与约束相结合的原则。

### 第二章 薪酬标准和支付方式

**第四条** 公司董事的薪酬方案参照相同行业或相当规模的可比公司并结合公

司经营绩效确定。董事、高级管理人员的年薪由基本工资、绩效奖金和中长期激励收入等组成，其中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%，其收入个人所得税由公司代扣并缴纳。

公司董事兼任公司高级管理人员时，年薪方案上限以上述两者上限的较高者确定。

对于公司引进董事及高级管理人员或对公司有杰出贡献的董事及高级管理人员，可由董事会薪酬与考核委员会适当参考引进董事及高级管理人员原有的薪酬水平及董事及高级管理人员对公司的贡献情况另行拟订其薪酬方案。

**第五条** 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。

**第六条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会根据本制度制定，薪酬方案应当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，并予以披露。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

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。

会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

**第七条** 公司董事及高级管理人员的养老保险、失业保险、工伤保险等社会保险及住房公积金按国家及地方相关规定办理，如另行规定的按另行规定办理。

**第八条** 工资计算期间为每月1日到该月末最后一天，并于次月30日之前准时发放。如遇支付日为节假日时，则顺延或提前发放。

公司因不可抗拒原因导致不得不延缓发放工资时，应至少提前1日通知，并确定延缓支付日。

**第九条** 下列各项费用从工资中直接扣除：

- (一) 工薪收入个人所得税。
- (二) 社会保险按比例需由个人支付的部分。
- (三) 向公司借取的到期未归还的借款。

**第十条** 因公司计算错误或业务过失造成超额发放工资时，可以在下月工资发放时直接扣除超额发放部分。

**第十一条** 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。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。

### **第三章 薪酬发放的审批程序**

**第十二条** 在每个完整的会计年度结束后，董事会薪酬与考核委员会根据上一年度公司经营业绩、个人业绩等对公司董事及高级管理人员进行考核，具体确定各董事及高级管理人员的年薪数额及发放形式。

### **第四章 附则**

**第十三条** 本制度经股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

**第十四条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规及公司章程执行。

**第十五条** 本制度由公司董事会负责解释。