

格科微有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为加强格科微有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,建立科学有效的激励和约束机制,健全公司薪酬管理体系,保持核心管理团队的稳定性,根据《上市公司治理准则》及《公司章程》等相关规定,结合公司实际情况,制定本管理制度。

第二条 本制度适用于公司的董事及高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则:

- (一)战略导向原则:薪酬福利政策与集团发展战略、人力资源规划紧密结合;
- (二)公平公正原则:以岗位价值、个人能力、业绩贡献为依据,确保内部分配的公平性;
- (三)竞争性原则:薪酬水平对标市场与行业,确保集团薪酬的外部竞争力;
- (四)激励性原则:薪酬分配向核心人才、关键岗位和业绩优秀者倾斜,体现激励效应;
- (五)合规合法原则:严格遵守国家及地方有关劳动用工和薪酬福利的法律法规;
- (六)成本可控原则:在激励员工的同时,对人工成本进行有效预算和控制。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定,明确薪酬确定依据和具体构成。

第五条 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。

第六条 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。

第七条 董事会薪酬与考核委员会负责组织董事和高级管理人员的绩效评价,公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价

等方式进行。

第八条 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。

第九条 公司人力资源部、组织发展部、财务部等相关部门应配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案及绩效考核的具体实施。

第三章 薪酬的构成和标准

第十条 公司董事的薪酬按如下方式确定：

(一) 未在公司担任董事以外其他职务的非独立董事，除股东会另有决议外，原则上不发放董事津贴；

(二) 在公司担任董事以外其他职务的非独立董事，根据本制度及/或公司其他管理制度的规定，按其在公司所任具体职务的薪酬构成和标准领取相应的岗位薪酬，原则上不再另外向其发放董事薪酬；

(三) 独立董事实行津贴制，由股东会确定津贴标准。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担，独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第十一条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，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百分之五十，具体根据公司内部的薪酬及绩效管理制度执行。公司可根据实际情况为高级管理人员设置中长期激励收入，中长期激励收入的确定及发放根据相关法律法规及公司就中长期激励制定的相关文件及制度执行。

(一) 基本薪酬：根据高级管理人员的岗位职责、重要性、能力等级及市场情况等因素综合确定；

(二) 绩效薪酬：根据公司的经营业绩情况及高级管理人员个人的绩效考核情况等因素确定，并与公司可持续发展相协调。

第十二条 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。

第四章 薪酬的发放及止付追索

第十三条 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。公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后支付。

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。

第十五条 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。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，依法代扣代缴个人所得税、社会保险费及住房公积金（如适用）等费用。

第十七条 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的，按其实际任期计发薪酬。

第五章 附则

第十八条 本制度未尽事宜及本制度中与相关法律、法规、规范性文件规定不一致的，按照相关法律、法规、规范性文件的规定执行。

第十九条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效并施行，修改亦同。

第二十条 本制度由董事会负责解释。