

# 杭州晶华微电子股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善杭州晶华微电子股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员薪酬的管理，有效调动公司董事及高级管理人员的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规和《杭州晶华微电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

- （一）公司董事，包括非独立董事、独立董事；
- （二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公司长远利益相结合原则：应与公司持续健康发展目标相符，短期与长期激励相结合，防止短期行为，促进公司可持续发展；
- （二）权责利对等原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及权责相结合等因素确定基本工资薪酬标准；
- （三）绩效挂钩原则：年度薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、年度考核结果、行为规范等相结合；
- （四）竞争原则：注重收入市场化，制定合理的薪资结构比例，保持公司薪酬的吸引力以及市场上的竞争力，有利于公司吸引人才。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会应当根据本制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

**第五条** 公司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。

**第六条** 公司人力资源部、财务部等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的具体实施。

### 第三章 工资总额决定机制及薪酬标准与构成

**第七条** 公司可以上年度工资总额为基数，按营业收入目标及效益状况等决定董事、高级管理人员当年的薪酬总额。公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

**第八条** 公司独立董事薪酬实施独立董事津贴制，津贴标准由股东会审议。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

**第九条** 在公司经营管理岗位任职的董事，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准。

**第十条** 公司高级管理人员的薪酬，按照其在公司担任的具体管理职务、实际工作绩效结合公司年度经营业绩等因素综合评定。

**第十一条** 公司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百分之五十。

（一）基本薪酬：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定。

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营绩效、岗位绩效考核等综合确定。考核周期为年度考核，最终根据当年考核结果统筹兑付。

（三）中长期激励收入：根据公司届时制定的股权激励计划或其他激励计划而定。

**第十二条** 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。

**第十三条** 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。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。具体薪酬调整依据如下：

- （一）公司实际经营状况；
- （二）公司组织结构调整、职位、职责变化；
- （三）同行业薪酬水平；
- （四）所在地区薪酬水平；
- （五）通货膨胀水平；
- （六）其他合理因素。

#### 第四章 薪酬发放及止付追索

**第十五条** 公司独立董事的津贴按月以银行转账方式发放。公司非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司相关工资制度执行。

**第十六条** 公司发放的薪酬，均为税前金额。公司按照国家和公司的相关规定，从薪酬中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因变化的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第十八条** 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。

## 第五章 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜或与国家有关法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相冲突的，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十一条** 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。