

华虹宏力半导体有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范Hua Hong Grace Semiconductor Limited（华虹宏力半导体有限公司）（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展，根据《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》及《华虹宏力半导体有限公司组织章程细则》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司的董事及高级管理人员。

第三条 本制度所指的薪酬包括但不限于董事及高级管理人员的基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及津贴等。

第四条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）总体薪酬水平与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配原则；
- （二）与公司长远发展相结合的原则，总体薪酬水平与公司可持续发展相协调；
- （三）激励与约束并重原则，总体薪酬水平与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事及高级管理人员的薪酬方案厘定需遵循《公司章程》及公司薪酬委员会的相关规定。薪酬方案需明确薪酬确定依据和具体构成。

第六条 公司董事会办公室、财务部配合董事会进行公司董事薪酬方案的具体实施，公司人力资源部配合董事会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构与确定依据

第七条 董事及高级管理人员的薪酬构成如下：

(一) 执行董事和高级管理人员

薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。其中，基本薪酬按月度发放；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；绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以公司及个人综合绩效评价为重要依据之一，一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。

(二) 非执行董事和独立非执行董事

公司向独立非执行董事提供固定津贴，非执行董事不在公司领取薪酬。

公司将根据适用法律法规及公司章程的要求，在相关公告及文件中，对董事的薪酬安排进行如实披露。

第八条 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

第四章 薪酬发放与止付追索

第九条 董事和高级管理人员的薪酬均为税前收入，公司根据国家法律法规，代为扣缴个人所得税。

第十条 公司董事因任期届满、任期内辞任等原因离任的、高级管理人员如因辞职等原因离职的，基于经批准的相关方案予以发放，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。未在原方案内的，需提报另行批准确定。

第十一条 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或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

第十二条 本制度自董事会审议通过之日起生效并施行，修改时亦同。

第十三条 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》有关规定不一致的，以法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十四条 本制度由公司董事会负责解释。