

华映科技（集团）股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善公司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，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，依据国家相关法律、法规的规定及《公司章程》，特制定本薪酬管理制度。

第二条 适用本制度的高级管理人员为：

- 1、总经理；
- 2、副总经理；
- 3、董事会秘书；
- 4、财务总监。

第三条 高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，为保障公司的长期稳定发展，高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。公司高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- 1、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；
- 2、按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- 3、与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- 4、短期与长期激励相结合的原则；
- 5、公开、公正、透明的原则。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对高级管理人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限依《薪酬与考核委员会工作细则》。

第三章 薪酬构成、标准及发放

第六条 根据高级管理人员所承担的责任、风险、压力等，分别确定高级管理人员的年薪标准。

- 1、总经理的年薪标准为150万元。
- 2、副总经理、董事会秘书、财务总监采取“一人一薪”的薪酬制定策略，由董事会薪酬与考核委员会确定。
- 3、以职业经理人身份聘用的高级管理人员，实行市场化薪酬，根据同行业同级别关键核心人员的薪酬水平，以及对公司发展的重要性和不可或缺性，采取“一人一薪”的薪酬制定策略，由董事会薪酬与考核委员会确定。最终制定的薪酬标准有可能超过其他高级管理人员的年薪标准。
- 4、如高级管理人员同时担任两个或以上职务，则该高级管理人员的年薪标准按就高标准执行。

第七条 为提高公司的利润水平，以实现年度利润预算目标，增加效率评估系数，个人动态年薪基数=年薪标准*效率评估系数，效率评估系数=效率目标完成率，且不超过1.2、不低于0.8，在年度考核后确定。

效率目标完成率=本年度利润完成情况/本年度利润目标*70%+本年度营收完成情况/本年度营收目标*30%。

第八条 公司高级管理人员的薪酬结构分为基本年薪和绩效年薪。

- 1、基本年薪占60%，基本年薪按月度发放，每月计发金额=基本年薪/12。
高级管理人员的年薪下限为基本年薪。
- 2、绩效年薪占40%，绩效年薪与个人年度经营业绩考核结果（得分）挂钩，个人年度经营业绩考核结果为不合格，或综合考核评价为不合格的，不得领取绩效年薪。

绩效年薪=(个人动态年薪基数-基本年薪)*个人年度经营业绩考核得分/100。

第九条 公司高级管理人员的薪酬为税前收入，包括需高级管理人员个人承担的三险一金（养老保险、失业保险、医疗保险和住房公积金）缴纳额及个人所得税，不包括政府或政府授权部门给予的奖励、政府特殊津贴、上级给予的专项奖励，以及按照上级或本公司有关规定享受的履职待遇（如公务交通补贴、通讯补贴、出差补贴、讲师费、专利奖励金等）、福利待遇（如伙食津贴、体检费、商业保险费、工会慰问品等）等项目。

第十条 公司高级管理人员享有超额激励奖金，超额激励奖金是激励和引导公司管理人员提高公司经营绩效的长效机制，是超额达成公司经营目标实施的激励。超额激励奖金方案由公司董事会薪酬与考核委员会审议确定。公司高级管理人员超额激励奖金不列入年薪范围。

第十一条 由公司董事会薪酬与考核委员会对公司高级管理人员进行年度综合考核评价，公司高级管理人员的年薪发放金额由公司董事会薪酬与考核委员会确定。

第四章 薪酬调整

第十二条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十三条 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

- 1、同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。
- 2、通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。
- 3、公司盈利状况。

4、组织结构调整。

第十四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟订高级管理人员的薪酬调整方案，提交董事会审议批准。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，本制度相关条款将相应修订。

第十六条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，经董事会审议批准后生效，修改时亦同。本制度由公司董事会负责解释。