

# 杭州立昂微电子股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，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、规范性文件和《杭州立昂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，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司的董事和《公司章程》规定的高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员的薪酬分配遵循以下原则：

- (一) 收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- (二) 责权利对等，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符的原则；
- (三) 激励与约束并重、奖罚对等、按绩取酬的原则；
- (四) 与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则；

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第六条** 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬标准

**第七条** 公司董事薪酬构成如下：

(一) 公司独立董事实行固定津贴制度，具体金额经股东会审议通过。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事行使独立董事职权所必需的费用由公司承担。

(二) 未在公司担任除董事之外其他职务的非独立董事（外部董事），公司每年度可给予一定的固定津贴。

(三) 参与公司日常经营并领取薪酬的非独立董事（含职工代表董事，下同）不额外领取董事岗位津贴，按其在公司担任的具体职务、并参考公司当年实际经营及个人贡献情况领取薪酬。

**第八条** 公司高级管理人员薪酬由固定薪酬和绩效薪酬构成。固定薪酬是岗位履行职责按月所领取的固定报酬；绩效薪酬是在经营期内为公司创造价值而获得的激励性薪酬，根据相关业绩指标达成情况以及个人业绩贡献而确定。

**第九条** 公司董事、高级管理人员在本公司兼任其他职务的，按照薪酬就高的原则确定薪酬标准，不兼职领取薪酬。

#### **第四章 薪酬考核与激励**

**第十条** 公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权扣减或不予发放绩效薪酬，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

(一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不当人选的；  
(二) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；  
(三) 公司董事会或薪酬委员会认定严重违反政府或公司有关规定的、以及给公司造成重大损失的其他情形。

**第十一条** 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

**第十二条** 公司可实施股权激励计划对董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

#### **第五章 薪酬发放及调整**

**第十三条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

**第十四条** 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，按其实际任期和实际绩效计算津贴和薪酬并予以发放。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 公司盈利状况。
- (二) 个人绩效：包括但不限于董事、高级管理人员在战略规划、经营管理、风险控制、团队建设等方面的表现，以及个人对公司业绩的贡献程度。
- (三) 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力不降低作为公司薪酬调整的参考依据。
- (四) 岗位发生变动的个别调整。
- (五) 激励政策变动。

## **第六章 附 则**

**第十六条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规或规范性文件以及《公司章程》的规定执行。本制度如与法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规或《公司章程》的规定执行。

**第十七条** 本制度由董事会负责解释及拟订修订草案。

**第十八条** 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

杭州立昂微电子股份有限公司董事会

二〇二五年十一月十七日