

# 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，包括董事长、内部董事（参与公司日常经营并领取薪酬的非独立董事，含职工董事）、外部董事（未在公司担任除董事之外其他职务的非独立董事）、独立董事以及《公司章程》规定的高级管理人员（以下简称“高管”）。

**第三条** 公司董事和高管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管的薪酬，并向股东会说明；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是董事会下设的专门工作机构，在董事会的授权下，负责制定公司董事、高管的薪酬标准与方案并进行考核；负责制定、审查董事、高管的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高管的薪酬向董事会提出建议；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第六条** 公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考核控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

**第七条** 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董事、高管薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬方案及构成

**第八条** 公司外部董事、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交通、住宿等费用由公司承担。

**第九条** 公司内部董事的薪酬按照其所任职务对应的公司薪酬管理制度、考核和激励方案执行，其董事职务不单独领取董事津贴等薪酬，同时兼任高级管理人员的内部董事，按第十条执行。

**第十条** 公司董事长、高管的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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 50%。基本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；中长期激励收入是对董事、高管中长期经营业绩及贡献的奖励，由公司根据实际情况制定激励方案确定。

**第十一条** 公司董事长、内部董事、高管的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十二条** 公司内部董事、高管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 绩效薪酬的核定

**第十三条** 每年度结束后，薪酬与考核委员会应根据薪酬方案的规定，在综合考虑年度业绩完成情况、ESG 绩效、经营风险、税费及通胀对薪酬影响等因素的基础上，拟订当年董事长、内部董事、高管的绩效薪酬总额，并根据个人绩效考核结果，核定董事长、内部董事、高管个人绩效薪酬金额。

## 第五章 薪酬发放

**第十四条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 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。

**第十五条** 公司董事、高管因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴和薪酬并予以发放。

**第十六条** 公司董事长、内部董事、高管的基本薪酬及公司外部董事、独立董事的固定津贴按月度发放。

**第十七条** 根据公司经营业绩、部门业绩指标达成情况及个人的工作业绩表现等因素综合评估，公司董事长、内部董事、高管一定比例的绩效薪酬可以在月度、季度、半年度、年度结束后基于审慎的原则进行提前预发放，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。若根据最终评价数据需退回预发绩效奖金的，则相关人员应当按公司要求及时退回。

## 第六章 支付追索

**第十八条** 公司董事、高管任职期间，存在下列情形之一的，公司有权扣减或不予发放薪酬和津贴，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

- (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) 失职、渎职，导致重大决策失误给公司造成严重影响的；
- (四) 给公司造成重大损失的；
- (五) 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；
- (五) 公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度或公司有关规定的。

**第十九条** 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、高管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。

## 第七章 薪酬调整

**第二十条** 薪酬标准应为公司的经营战略服务，公司董事和高管薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第二十一条** 公司董事、高管的薪酬调整依据为：

（一）公司盈利状况。

（二）个人绩效：包括但不限于董事、高管在战略规划、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。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高管平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

## 第八章 附 则

**第二十二条** 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。

**第二十三条** 本制度由董事会负责解释及拟订修订草案。

**第二十四条** 本制度经股东会审议通过后实施，修改时亦同。