

华映科技（集团）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，提升公司的经营管理效益，依据国家《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》等相关法律、法规的规定及《华映科技（集团）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本薪酬管理制度。

第二条 适用本制度的董事，根据身份和工作性质不同，划分为：

1、董事长；

2、独立董事；

3、控股股东代表董事：指除董事长、独立董事外，由控股股东提名的，或在控股股东、实际控制人及其关联公司（除本公司及控股子公司外）任职的董事；

4、内部董事：指除董事长外，在公司任职的董事（包括职工代表董事）；

5、其他董事：指除董事长、独立董事、控股股东代表董事、内部董事外的董事。

第三条 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。

第四条 董事、高级管理人员的薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事、高级管理人员的薪酬与公司

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

第五条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

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。

公司董事会薪酬与考核委员会是对董事（除独立董事）、高级管理人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

第六条 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》。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员的平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。公司亏损时应当在董事、高级管理人员的薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第三章 薪酬标准及发放

第七条 公司董事、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50%。

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。

公司应结合行业水平、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。

董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在公司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。

第八条 根据董事的身份和工作性质，及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的薪酬标准及发放如下：

1、董事长：

(1) 董事长年薪标准由公司董事会薪酬与考核委员会确定。

(2) 薪酬结构分为基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励：

①基本薪酬占个人年薪标准比例35%，按月度发放，每月计发金额=基本薪酬/12。

②绩效薪酬占个人年薪标准比例55%，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，或综合评价为不合格的，不得领取绩效薪酬。

绩效薪酬=个人年薪标准*55%*个人年度经营业绩考核得分/100。

③中长期激励占个人年薪标准比例10%，与个人任期考核结果相挂钩，任期考核结束后发放。

中长期激励=个人年薪标准*10%*个人任期绩效考核得分/100。

2、独立董事：年薪人民币9万元（税前），按月平均发放；

3、控股股东代表董事、内部董事：不领取董事薪酬。

第九条 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、总经理的年薪标准由公司董事会薪酬与考核委员会确定。薪酬结构分为基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励：

(1) 基本薪酬占35%，基本薪酬按月度发放，每月计发金额=个人年薪标准*35%/12。

(2) 绩效薪酬占55%，绩效薪酬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，不得领取绩效薪酬。

绩效薪酬=个人年薪标准*55%*个人年度经营业绩考核得分/100。

(3) 中长期激励占10%，与个人任期考核结果相挂钩，任期考核结束后发放。

中长期激励=个人年薪标准*10%*个人任期经营业绩考核得分/100。

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。薪酬结构分为基本薪酬和绩效薪酬：

(1) 基本薪酬占比不超过50%，基本薪酬按月度发放，每月计发金额=个人年薪标准*占比/12。

(2) 绩效薪酬占比不低于50%，分为月绩效和绩效年薪：

①月绩效每月计发金额=月绩效/12，经月绩效考核后发放。

②绩效薪酬扣除月绩效后的薪酬金额为绩效年薪，绩效年薪与个人年度经营业绩考核结果（得分）挂钩，于年度考核评价后发放，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，不得领取绩效薪酬。

绩效年薪=(绩效薪酬-月绩效)*个人年度经营业绩考核得分/100。

3、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。

第十条 公司董事和高级管理人员的薪酬为税前收入，包括需董事和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。

第四章 薪酬调整

第十一条 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。

第十二条 公司董事、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。

第五章 止付追索

第十三条 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。

第十四条 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。

第六章 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 本制度经董事会同意，提交股东会审议批准后生效，修改时亦同，公司《董事薪酬管理制度》、《高级管理人员薪酬制度》同时废止。本制度由公司董事会负责解释。