

杭州微光电子股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 目的

为了进一步完善公司董事、监事及高级管理人员的薪酬津贴管理制度，充分调动董事、监事、高级管理人员的积极性和创造性，提升公司整体管理水平，确保公司发展战略目标的实现，根据《公司法》及国家其他有关法律法规，以及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 适用范围

本制度适用于公司董事、监事和高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事；

（二）未在公司担任实际职务的董事和监事：指非公司员工担任的、不直接参与经营管理的董事、监事；

（三）在公司内部任职的董事、监事：指公司员工担任并且领取薪酬的董事、监事；

（四）高级管理人员：总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

第三条 管理机构及职责

股东大会授权公司董事长对董事、监事及高级管理人员进行年度薪酬的审核批准，并在年度报告中予以披露。

董事会下设的薪酬与考核委员会是董事、监事和高级管理人员薪酬方案制定与考核的指导及管理机构，负责拟定和审查本公司董事、监事及高级管理人员的薪酬、津贴制度和方案，并对其进行考核，报经董事长审批决定。

公司人力资源、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、监事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第四条 基本原则

公司薪酬的确定需遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 薪酬、津贴的构成和标准

第五条 公司董事、监事的薪酬方案应参照当地相同行业或相当规模企业的情况，并结合公司实际情况、经营绩效确定。

第六条 独立董事以及未在公司担任实际职务的董事、监事不在公司领取薪酬。独立董事年度津贴为 6 万元人民币/年，未在公司担任实际职务的董事、监事年度津贴为 5 万元人民币/年，按月发放。

第七条 在公司内部任职的董事、监事不发放津贴，与高级管理人员一起实行年薪制。

（一）年薪由基础年薪和绩效年薪两部分组成。

（二）董事长基础年薪 20 万元人民币，其他人员的基础年薪每年由薪酬与考核委员会根据考核结果，结合职务价值、责任、能力、工作年限，并参考市场和行业薪资水平等提出建议，经董事长批准后执行。基础年薪按月平均发放，除基础年薪外同样享有公司给予的福利待遇，包括但不限于过节费、年假旅游、餐补等。

（三）董事长的绩效年薪为净利润的 5%。其他人员根据年度目标、公司分解责任，与之签订绩效合同，在下年度 1 月份，公司未经审计财务报表出具后，由薪酬与考核委员会对董事、监事及高级管理人员进行考核，根据考核结果提出

绩效年薪建议，经董事长批准后预发 80%，审计后结算剩余部分。

(四) 年度薪酬总额控制：在公司内部任职的所有董事、监事及高级管理人员的薪酬总额控制在当年经审计的公司营业收入的 1%或净利润的 10%以内。

(五) 年度中间新聘任的董事、监事、高级管理人员，其年度薪酬按实际工作时间和绩效确定。年度中间离职的，不享受绩效年薪。

第八条 经公司薪酬与考核委员会提出建议，经董事长批准，可以临时性地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、监事、高级管理人员的薪酬的补充。

第九条 董事、监事因出席公司董事会、监事会、股东大会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的费用，由公司承担。

第三章 薪酬的发放

第十条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定的各项扣减支出、其它应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十一条 公司对在公司内部任职的董事、监事、高级管理人员实行责任追究制度。对公司董监高降薪或扣除薪酬的情形为：

- (一) 严重违反公司规章制度，受到公司违规处分的；
- (二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (三) 违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的。

第四章 附则

第十二条 本制度未尽事宜，依照国家相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定执行；本制度如与最新发布的国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

第十三条 本制度由公司董事会、监事会审议通过后，经公司股东大会审议

通过之日起实施，修改时亦同。

第十四条 本制度由公司董事会负责解释。

杭州微光电子股份有限公司

2016年12月30日