

杭州微光电子股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年03月)

第一章 总则

第一条 为了进一步规范杭州微光电子股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立健全激励约束机制，有效调动董事、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《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等相关法律、行政法规、部门规章及《杭州微光电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、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：指非公司员工或不直接参与经营管理的人员担任的董事；
- (三) 在公司内部任职的董事：指公司员工或直接参与经营管理的人员担任并且领取薪酬的董事；
- (四) 高级管理人员：总经理、副总经理、财务负责人（财务总监）、董事会秘书。

第三条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责审查董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

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。

第四条 公司人力资源部、财务部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬确定遵循以下原则：

- (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，同时兼顾市场薪酬水平；
- (三) 薪酬与公司长远利益及可持续发展相协调原则；
- (四) 考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第六条 公司应当结合行业水平、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。

第二章 薪酬、津贴的构成和标准

第七条 独立董事以及未在公司担任实际职务的董事实行固定津贴制度，按月发放。在公司内部任职的董事不发放津贴。

第八条 在公司内部任职的董事、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，基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，按月发放；绩效薪酬与经营业绩相挂钩，由月度绩效薪酬和年度绩效薪酬组成，月度绩效薪酬按月考核发放，年度绩效薪酬在未经审计财务报表出具后，由薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员进行预考核，根据预考核结果预发90%，审计后，依据经审计的财务数据计算考核，结算剩余部分，多退少补。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第九条 当年津贴、基本薪酬、绩效薪酬总额控制：所有董事、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%或归属于上市公司股东的净利润的10%以内。

第十条 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事（不包括独立董事）、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。公司董事、高级管理人员的中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第十一条 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薪酬并予以发放。

第十二条 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，作为对在公司内部任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第十三条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十四条 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第十五条 董事因出席公司专门委员会、董事会、股东会等的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的费用，由公司承担。

第三章 薪酬的发放及止付追索

第十六条 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。

第十七条 公司对董事、高级管理人员实行责任追究制度。对公司董事、高级管理人员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。

第十八条 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。

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。

第四章 附则

第十九条 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。

第二十条 本制度由公司董事会审议通过后，经公司股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。

第二十一条 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

董事会

二〇二六年三月二十六日