

北京君正集成电路股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度

第一章 总则

第一条 北京君正集成电路股份有限公司（以下简称“公司”）为加强企业规范治理，建立和完善现代企业激励和约束机制，切实落实公司战略发展规划，提升公司业务经营效益和管理水平，根据《公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规及《北京君正集成电路股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的规定，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用范围：

- （一）董事（不含外部董事和独立董事）；
- （二）高级管理人员（包括公司总经理、副总经理、财务总监和董事会秘书）。

第三条 公司董事不领取董事薪酬，只领取在公司担任其他职务的职务薪酬。

第四条 公司高级管理人员的薪酬与考核以公司经济效益及工作目标为出发点，根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的职责，进行综合考核，根据考核结果确定高级管理人员的年度薪酬水平。

第五条 公司高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实行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的原则；
- （四）薪酬标准以公开、公正、透明为原则；
- （五）薪酬收入坚持“有奖有罚，奖罚对等”的原则。

第二章 管理机构及职责

第六条 公司董事会负责确定高级管理人员年度薪酬方案，董事会薪酬与考核委员会负责组织、实施高级管理人员的年度绩效考核并对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第七条 总经理在绩效考核体系中负责拟定公司高级管理人员年度绩效考核方

案；拟定高级管理人员的年度工作考核目标，提交提名与薪酬委员会审议。

第三章 薪酬的构成与标准

第八条 高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

（一）高级管理人员实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩；

（二）高级管理人员的薪酬由基本年薪和绩效工资两部分组成；

（三）基本年薪主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，不进行考核，按月发放。

（四）绩效工资根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。

第九条 经公司董事会提名与薪酬委员会及公司董事会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司高级管理人员薪酬的补充。

第四章 考核实施

第十条 经营年度结束后，由董事会提名与薪酬委员会根据高级管理人员的述职，按岗位绩效评价标准，综合财务、人力资源等相关职能部门出具的年度数据，对高级管理人员进行绩效考核评定。

第十一条 根据岗位绩效评定结果及考核办法规定，由公司董事会提名与薪酬委员会审议高级管理人员的绩效工资分配方案，董事会提名与薪酬委员会审议通过的绩效工资分配方案，由公司人力资源部门和财务部门实施。

第十二条 高级管理人员不得参与其自身绩效考核与薪酬决定的过程。

第十三条 高级管理人员年度薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税，个人所得税由公司代扣代缴。

第五章 约束机制

第十四条 高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予以发放年度绩效工资：

（一）严重违反公司各项规章制度，收到公司内部严重警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（四）高级管理人员由于个人原因擅自离职的。

第十五条 高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第十六条 对因工作不力、决策失误造成企业资产重大损失或完不成经营管理目标任务的，公司应视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

第十七条 建立高层管理人员离任审计制度。在离任审计中，如发现在任期内的经营业绩不实，提名与薪酬委员会可对相关人员的年薪进行调整，要求高级管理人员限期退回超出应得部分的收入，并追究法律责任。

第十八条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，提名与薪酬委员会提议变更激励约束条件甚至终止该制度，并报董事会批准，可能的变化包括：

- （一）市场环境发生不可预测的重大变化，严重影响公司经营；
- （二）因不可抗力对公司经营活动产生重大影响；
- （三）国家政策重大变化影响年薪方案实施的基础；
- （四）其它提名与薪酬委员会认为的重大变化。

第六章 附则

第十九条 本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第二十条 本制度由公司董事会批准后生效实施，由公司董事会负责解释。

北京君正集成电路股份有限公司

二〇二五年四月十七日