

董事及高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为规范公司董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学合理的激励约束机制，促进公司战略目标与长期价值的实现，依据国家相关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于北京燕东微电子股份有限公司全体董事、高级管理人员。

第二章 管理原则

第三条 薪酬管理遵循以下原则：

（一）合规性原则：严格遵守国家法律法规、监管要求及《公司章程》，确保薪酬决策程序依法合规。

（二）激励约束并重原则：薪酬结构平衡短期经营目标与长期可持续发展，实行与业绩挂钩的差异化薪酬分配方式，逐步完善薪酬递延兑现机制，在驱动短期目标达成的同时强化可持续高质量发展保障。建立重大事件一票否决及薪酬追溯扣减机制，确保薪酬激励约束机制并重。

（三）市场化对标原则：薪酬水平参照同行业、同规模、同区域企业的市场分位值，确保人才竞争力。

（四）权责对等原则：薪酬水平与岗位职责、经营风险、管理复杂度相匹配，体现权责利统一。

第三章 薪酬结构

第四条 董事薪酬结构

公司独立董事领取独立董事津贴，金额由股东会决定；

在公司担任具体行政职务的董事，薪酬按照其在公司所担任的行政岗位薪酬领取，不领取董事职务报酬；

除独立董事外，未在公司担任具体行政职务的董事，不在公司领取薪酬，亦

不领取董事职务报酬。

第五条 高级管理人员薪酬结构

高级管理人员薪酬由岗位工资、年度业绩奖金、任期奖金和中长期激励构成。其中，岗位工资和年度业绩奖金实行年薪制，岗位工资和年度业绩奖金基准构成年度收入基准，岗位工资在年度收入基准占比不超过 40%；任期内的年度收入基准水平根据任期工作目标，并对标行业、对标规模、对标业绩确定；实施中长期激励的部分按批复方案执行。

岗位工资主要体现岗位价值，按月发放。年度业绩奖金与公司年度经营业绩考核结果挂钩，体现高级管理人员对公司年度经营成果的贡献。任期奖金和中长期激励与公司中长期发展战略和经营结果挂钩，体现高级管理人员对公司长期价值创造的贡献。

第四章 考核机制

第六条 公司高级管理人员实施契约化管理，契约包括《岗位聘任协议》《任期考核激励契约书》和《年度考核激励契约书》。契约的内容主要包括职业经理人在任期和年度内应完成的 KPI 指标、重点经营任务、关键绩效事件。

第七条 公司按年度与高级管理人员签订《年度考核激励契约书》，主要内容为与高级管理人员岗位直接相关的核心 KPI 指标或重点经营任务。高级管理人员的年度目标达成情况经第三方审计，考核评定由薪酬与考核委员会为主体，依据《年度考核激励契约书》内容组织评价，形成《年度考核激励契约书》考核分数，用于年度薪酬兑现以及续聘、解聘等。

第八条 公司根据高级管理人员的任期，与其签订《任期考核激励契约书》，主要内容包括经济目标、业务增长、效益提升等量化指标和重点工作任务外，同时需要设立核心价值观和能力素质等方面的评价内容，以全面评价其任期内绩效表现。高级管理人员的任期目标达成情况经第三方审计，考核评定由薪酬与考核委员会为主体，依据《任期考核激励契约书》内容组织评价，结合评价结果进行任期绩效薪酬兑现以及续聘、解聘等。

第五章 其他事项

第九条 本办法由董事会负责解释。

第十条 本办法未尽事宜，参照国家相关法律法规及《公司章程》执行。

第十一条 本办法自董事会审议通过之日起生效。