

思瑞浦微电子科技（苏州）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 为进一步完善思瑞浦微电子科技（苏州）股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司稳定、持续、高速发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《思瑞浦微电子科技（苏州）股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等规定，制定本制度，结合公司实际情况，制定本制度。

第二章 适用对象

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。

第三条 本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括非独立董事、独立董事、职工代表董事。

第四条 本制度所称高级管理人员，是指总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

第三章 管理机构

第五条 薪酬与考核委员会负责董事、高级管理人员的薪酬与考核方案的制订；组织、实施董事、高级管理人员年度绩效考核，并对薪酬与绩效考核方案的执行情况进行监督。

第六条 公司董事会负责审议批准高级管理人员的年度薪酬方案。公司股东会负责审议批准董事的年度薪酬方案。

第四章 年度薪酬的构成和标准

第七条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；

(四) 体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第八条 不在公司担任实际经营管理职务的董事不领取薪酬；在公司担任实际职务的董事，其薪酬按照其在公司所任职务相应的薪酬制度确定。

第九条 公司独立董事在公司领取独立董事津贴，具体金额以公司股东会审议通过为准。

第十条 高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

- (一) 高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬两部分构成；
- (二) 基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；
- (三) 绩效薪酬根据公司经营目标完成情况及个人目标完成情况，按照年度绩效考核结果进行发放。

第十一条 公司董事、高级管理人员按照规定履职（如出席公司董事会、股东会等）而发生的合理费用由公司承担。

第十二条 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津贴和薪酬并予以发放。

第十三条 薪酬发放时，薪酬与考核委员会应当充分关注公司董事、高级管理人员所作出的各项承诺履行情况，如存在公司董事、高级管理人员违反其个人所做承诺等情形，应确认薪酬发放是否符合相关承诺内容。

第五章 薪酬调整

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以提高董事、高级管理人员履职的积极性和创造性，为公司创造更高价值。具体薪酬调整依据如下：

- (一) 公司盈利状况；
- (二) 公司经营规模状况；
- (三) 个人岗位调整或职务变化；
- (四) 公司组织结构的调整；
- (五) 同行业薪酬水平变化；
- (六) 通胀水平。

公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准，并向董事会薪酬与考核委员会提出建议。

- 第十五条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第六章 附则

- 第十六条** 董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前收入，个人所得税由公司根据相关规定履行代扣代缴义务。

- 第十七条** 本制度未尽事宜或与国家有关法律法规和《公司章程》相抵触时，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。

- 第十八条** 本制度由公司董事会审议通过后生效，修改时亦同。

- 第十九条** 本制度由公司董事会负责解释及修改。

思瑞浦微电子科技（苏州）股份有限公司

2025年10月