

裕太微电子股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为规范裕太微电子股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等有关法律、法规及《裕太微电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一） 公司董事会的全体成员；
- （二） 公司所有高级管理人员（包括总经理、董事会秘书、财务总监及董事会决议确认为高级管理人员的其他人员）。

公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一） 公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，总体薪酬水平兼顾内外部公平；
- （二） 责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三） 长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四） 激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第三条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责公司董事及高级管理人员的薪酬标准与方案考核及管理；负责审查公司董事及高级管理人员履行职责并对其进行年度绩效考核；负责对公司薪酬

制度执行情况进行监督。

第四条 公司人力资源部门为薪酬与考核委员会提供专业支持，负责提供公司有关经营方面的资料及被考评人员的有关资料，并向薪酬与考核委员会反馈考核制度执行情况。

第三章 薪酬的标准

第五条 在公司担任具体职务的非独立董事按其岗位、行政职务，以及在实际工作中的履职能力和工作绩效领取薪酬，不在公司任职的非独立董事，不领取薪酬和董事津贴。

第六条 独立董事在公司享有固定数额的董事津贴，津贴根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平，结合公司的实际情况确定。独立董事津贴按年计算，由薪酬与考核委员会提出建议，由董事会制订方案，股东会审议通过，并在公司年度报告中进行披露。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

第七条 未在公司任职的董事按照相关规定履行职责（如出席公司董事会、股东会等）产生的所有合理费用由公司承担。

第八条 公司高级管理人员按其岗位、行政职务，以及在实际工作中的履职能力和工作绩效领取薪酬。

高级管理人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，计算公式为：年度薪酬＝基本薪酬＋绩效薪酬。

（一）基本薪酬：主要依据岗位、行政职务、实际工作中的履职能力和市场薪资行情等因素确定；

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营绩效、岗位绩效考核等综合确定，考核周期为年度考核。

公司薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合高级管理人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核确认。

第四章 薪酬的发放

第九条 独立董事津贴按月度发放，并依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

第十条 公司高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效薪酬在会计年度结束后结合年度考核情况发放。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- (一) 代扣代缴个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

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薪酬并予以发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴：

- (一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三) 严重损害公司利益的；
- (四) 公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十四条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
- (二) 通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为

公司薪资调整的参考依据；

- (三) 公司业绩情况；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整；
- (五) 岗位发生变动的个别调整。

第十六条 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高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附 则

第十七条 本制度没有规定或与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》规定不一致的，以有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会拟订，经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。