

吉林华微电子股份有限公司 关于确认董事、高级管理人员 2025 年度薪酬及 2026 年度薪酬方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

吉林华微电子股份有限公司（以下简称公司）于 2026 年 4 月 20 日召开第九届董事会第十九次会议，审议通过了《关于确认董事 2025 年度薪酬及 2026 年度薪酬方案的议案》（尚需提交公司 2025 年年度股东会审议）和《关于确认高级管理人员 2025 年度薪酬及 2026 年度薪酬方案的议案》。现将具体情况公告如下：

一、2025 年度董事、高级管理人员薪酬确认

根据《中华人民共和国公司法》及公司相关制度等有关规定，经董事会薪酬与考核委员会考评与测算，2025 年度董事、高级管理人员在公司领取的税前薪酬如下：

序号	姓名	职务	任职状态	税前薪酬 (单位：人民币万元)
1	于胜东	董事长	现任	160.74
		总经理		
2	孟 鹤	董事	离任	121.34
		副总经理	现任	
3	赵连奎	董事	离任	97.13
4	徐克哲	独立董事	现任	14.29
5	孙 军	独立董事	现任	14.29
6	李斌晖	副总经理	现任	129.34
7	李 强	副总经理	现任	120.79
8	钮立君	副总经理	现任	121.94
9	李娟娟	副总经理	现任	10.25
		财务负责人		
		董事会秘书		
10	于馥铭	董事会秘书	离任	20.72

2025 年公司制定了薪酬考核方案，根据公司年度经营目标进行分解，公司总经理主要考核销售收入、净利润等核心经营指标。其他高管根据分管领域考核重点项目完成率、生产计划完成率、产品合格率、降本等指标。通过对高管的绩效考核牵

引，确保了公司完成年度任务目标。

二、2026 年度董事薪酬方案

（一）适用对象

公司 2026 年度任期内的董事。

（二）适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

（三）公司董事的薪酬方案

1、公司董事长实行年薪制，其薪酬主要由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。

（1）基本薪酬：根据董事长的岗位职责、个人能力、地区及行业薪资水平等因素确定，按月发放。

（2）绩效薪酬：根据公司当年经营指标实现情况及个人履行岗位职责、工作任务完成情况考核确定。一定比例的绩效薪酬在每月可预发，绩效考核应当依据经审计的财务数据开展。剩余绩效薪酬在年度报告披露和年度绩效考核后发放，董事长兼任公司其他职务的（包括在子公司兼任岗位或职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

（3）中长期激励收入：中长期激励收入是与中长期考核评价结果相关的收入，是对董事长中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。

绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 60%。董事长本年度基本薪酬及绩效考核指标将由薪酬与考核委员会按照本方案研究拟定，并报董事会审议决定。董事长的绩效薪酬和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，先考核再兑现。

2、除董事长外，在公司任职的非独立董事不享受任何董事薪酬，只根据其在公司担任的具体职务和工作内容，按照公司相关薪酬规定与绩效考核管理规定领取薪酬。

3、未在公司任职的非独立董事原则上不在公司领取薪酬。未在公司任职的非独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所

需的其他费用由公司承担。

4、公司独立董事领取固定的独立董事津贴为 14.29 万元/年，按月发放。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事因出席公司董事会、股东大会的差旅费以及依照《公司章程》行使职责所需的其他合理费用由公司承担。

（四）其他规定

1、上述薪酬（津贴）金额均为税前收入，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

2、公司董事因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬（津贴）按其实际任期计算并予以发放。

三、2026 年度高级管理人员薪酬方案

（一）适用对象

公司 2026 年度任期内的高级管理人员。

（二）适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

（三）薪酬标准及构成

公司高级管理人员实行年薪制，其薪酬主要由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。

1、基本薪酬：根据高级管理人员所任职位的岗位职责、个人能力、地区及行业薪资水平等因素确定，按月发放。

2、绩效薪酬：根据公司当年经营指标实现情况及个人履行岗位职责、工作任务完成情况考核确定，一定比例的绩效薪酬在每月可预发，剩余绩效薪酬在年度报告披露和年度绩效考核后发放，绩效考核应当依据经审计的财务数据开展。高级管理人员兼多职的（包括在子公司兼任岗位或职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

3、中长期激励收入：中长期激励收入是与中长期考核评价结果相关的收入，是对高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工

持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。

绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 60%。高级管理人员本年度基本薪酬及绩效考核指标将由薪酬与考核委员会按照本方案研究拟定，并报董事会审议决定。高级管理人员的绩效薪酬和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，先考核再兑现。

（四）其他规定

- 1、上述薪酬金额均为税前收入，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。
- 2、公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

特此公告。

吉林华微电子股份有限公司

董事会

2026 年 4 月 21 日