

中科微至科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善中科微至科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬、津贴管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及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》（以下称“《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》（以下称“《自律监管指引第1号》”）等有关法律、法规、规范性文件和《中科微至科技股份有限公司章程》（以下称“《公司章程》”），制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度的适用对象包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）公司长远利益相结合原则，应与公司持续健康发展目标相符，短期与长期激励相结合，防止短期行为，促进公司可持续发展；

（二）责、权、利统一原则，薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）符合公司长远发展原则，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，薪酬的发放与考核，与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

公司应当以市场为导向，结合公司自身的经营状况、战略目标和人力资源策略来制定工资总额决定机制。公司的工资总额决定机制为：公司以上年度工资总额为参考，根据公司经济效益和经济目标、人员履职情况、调控标准等原则，合理确定当年预算总额，提交公司薪酬与考核委员会审核后报董事会批准执行。

第四条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事与高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成。公司股东会负责审议董事薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员薪酬方案并向股东会说明。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责组织对董事和高级管理人员进行绩效评价，必要时公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式。

第七条 公司人力资源部门负责协调相关部门完成公司高级管理人员薪酬与考核的日常工作，并执行董事会和薪酬与考核委员会的有关决定。

第三章 薪酬构成与标准

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

（一）独立董事：以固定津贴形式在公司领取报酬，津贴标准由股东会审议确定，以具体聘任协议为准，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。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事：在公司任职的非独立董事指与公司签订聘任合同、担任公司某一业务主管并负责管理有关事务的董事以及兼任公司总经理或其他高级管理人员的董事，其薪酬标准和绩效考核依据专职岗位薪酬标准或高级管理人员薪酬标准执行，不再另行领取董事薪酬或津贴；未在公司担任其他职务的非独立董事不因其担任董事职位额外领取薪酬或津贴。

（三）职工代表董事：公司职工代表董事由职工代表大会选举产生，其领取的薪酬为岗位薪酬，由公司管理层对其进行岗位考核，不再另行领取董事津贴。

（四）高级管理人员：公司高级管理人员的薪酬，按照其在公司担任的具体管理职务、实际工作绩效结合公司年度经营业绩等因素综合评定薪酬。

第四章 薪酬发放及管理

第九条 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五

十。

中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，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；具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定，制定时需与本制度薪酬体系衔接。

公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

公司可以根据同行业薪资增减幅水平、通胀水平、公司盈利状况及公司发展战略或组织结构调整等因素，经内部决策程序后，对公司董事、高级管理人员的薪酬进行合理调整。

第十条 公司董事、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。

公司应当确定董事、高级管理人员一定比例（原则上按照不低于 10%的比例确定，具体以薪酬与考核委员会确定的考核结果为准）的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

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或惩戒。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬发放时间、方式以及其他关于休息、福利的安排根据公司内部相关制度执行。

第十二条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因导致发生变动的，按其实际任期和计算津贴或薪酬、奖金并予以发放。

第五章 止付追索与薪酬调整

第十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十四条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的

绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十五条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十六条 公司发生亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十七条 参考同行业薪资增幅水平、所在地区薪酬水平、通胀水平、公司实际经营状况、公司发展战略、公司组织结构调整、职位、职责变化等，公司可在必要时对董事和高级管理人员的薪酬进行调整。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度由董事会薪酬与考核委员会负责制定，由董事会负责解释和修改，经公司股东会审议通过后生效，并追溯至自 2026 年 1 月 1 日起实施。

中科微至科技股份有限公司

2026 年 4 月