

# 深圳英集芯科技股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善深圳英集芯科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《深圳英集芯科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事及高级管理人员。董事包括非独立董事、独立董事；高级管理人员指总经理、首席执行官、副总经理、财务总监、首席技术官、董事会秘书及董事会确定属于公司高级管理人员的其他人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公司各岗位薪酬体现各岗位及其职级对公司的价值，体现职责、权利、贡献、利益相一致的原则；
- （二）实行薪酬水平与公司目标、效益相挂钩的原则；
- （三）按绩效考核标准、流程体系原则；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

### 第二章 工资总额决定机制与薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。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。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会在公司董事会的授权下，负责公司董事及高级管理人员的薪酬方案的考核与管理；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；公司董事、高级管理人员薪酬方案

由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。

公司亏损时，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。

薪酬与考核委员会应当就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第六条** 公司人力资源部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司薪酬方案的具体实施。

### **第三章 薪酬标准、薪酬结构及薪酬调整**

**第七条** 公司董事的薪酬、津贴结构：

（一）公司独立董事

在公司领取固定津贴，结合公司实际情况、本制度规定的原则确定或调整，具体金额以公司股东会审议通过为准。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

（二）公司非独立董事

公司不向在公司担任其他职务的非独立董事另行发放董事薪酬，非独立董事的薪酬的发放依据其在公司担任的具体职务与岗位责任，按公司内部相关薪酬管理及绩效考核办法领取薪酬；不在公司任职的非独立董事，其薪酬不在公司领取。

**第八条** 公司高级管理人员依据其在公司担任的具体职务与岗位责任，按公司内部相关薪酬管理及绩效考核办法领取薪酬。

公司高级管理人员的薪酬原则上由基本薪酬、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。

**第九条** 薪酬体系随着公司经营状况的不断变化而作相应调整，以适应公司的进一步发展需要。

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。

**第十条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬增幅水平；
- （二）通胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）组织结构调整；
- （五）董事、高级管理人员岗位及职级等具体情况。

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。

#### 第四章 绩效考核

**第十一条** 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。

**第十二条** 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。

公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

## 第五章 薪酬发放

**第十三条** 董事、高级管理人员薪酬及津贴的发放按照公司内部薪酬相关管理制度执行；中长期激励收入按照公司另外制定的激励方案执行。

**第十四条** 公司应当和董事、高级管理人员签订聘任合同，明确双方的权利义务关系、违反法律法规和公司章程的责任、离职后的义务及追责追偿等内容。

公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予发放。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，个人所得税、各类社会保险费用以及其他需由个人承担的部分款项（如有）由公司根据相关规定代扣代缴。

## 第六章 薪酬的止付追索

**第十六条** 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。

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。

## 第七章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜，遵照国家有关法律、法规、规范性文件等规定及《公司章程》执行；本制度的规定如与国家日后颁布或修订的法律、法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修订后的《公司章程》的规定不一致，按后者的规定执行，并应当及时修订本制度。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十九条** 本制度由股东会审议通过之日起生效并追溯至2026年1月1日起实施。

深圳英集芯科技股份有限公司

2026年4月