

# 北京昂瑞微电子技术股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善北京昂瑞微电子技术股份有限公司（以下简称“公司”或“昂瑞微”）董事、高级管理人员的薪酬体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律、法规、规范性文件及《北京昂瑞微电子技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，并结合公司实际，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

- （一）公司董事会的全体成员，包括非独立董事、独立董事。
- （二）在公司任职的所有高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）战略导向原则：薪酬体系与公司长期发展战略、经营目标紧密结合，支持技术突破和市场份额增长。
- （二）绩效挂钩原则：薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、考核结果、组织团队建设、个人能力提升、其他突出贡献、行为规范等相结合。
- （三）风险匹配原则：薪酬结构兼顾短期激励与长期激励，引导董事、高级管理人员关注公司长远价值和风险控制，防范短期行为。
- （四）竞争性原则：根据岗位责任和贡献，同时参考同行业、同地区、同规模公司的薪酬结构和薪酬水平设计公司的薪酬体系，确保薪酬的合理性和竞争力。
- （五）合规透明原则：严格遵守法律法规及监管要求，薪酬决策程序规范、透明，履行必要的信息披露义务。

**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、高级管理人员的薪酬政策与方案，经董事会或股东会审议通过后生效。

**第六条** 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。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

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。

**第七条** 公司人力资源部门及财务部门协助董事会薪酬与考核委员会，负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

## 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与标准如下：

（一）**独立董事**：公司独立董事领取固定的独立董事津贴，津贴标准由董事会薪酬与考核委员会提出，经公司董事会及股东会审议通过后执行，除此以外不再另行发放薪酬。

（二）**非独立董事**：在公司担任经营管理职务的非独立董事，按其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不再另行领取董事津贴；不在公司担任任何经营管理职务、不承担经营管理职能的非独立董事，不领取薪酬，也不再另行领取董事津贴（股东会另有决议的除外）。

（三）在公司担任经营管理职务的董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励和公司福利等组成。绩效薪酬的确定和支付以绩效评价为重要依据，绩效薪酬占比原则上不低于基础薪酬与绩效薪酬总额 50%。

（1）**基本薪酬**：是年度固定收入，根据职位、责任、市场薪酬水平及公司支付能力确定，按月发放。

(2) 绩效薪酬：在符合公司内部考核周期安排的前提下，根据公司经营指标实现情况及个人岗位履职情况考核确定，一定比例的年度绩效奖金在年度报告披露和绩效评价后发放。

(3) 中长期激励：对于中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等方式；

(4) 福利：包括国家强制性福利、公司保障性福利两类。依据国家法律法规要求和公司福利制度，向董事、高级管理人员提供各类福利。

**第九条** 本制度所涉及的董事、高级管理人员的年度报酬情况，应根据中国证券监督管理委员会、上海证券交易所的相关要求在年度报告中予以披露。

#### 第四章 薪酬的发放与管理

**第十条** 公司独立董事的津贴按月度以银行转账方式发放。

**第十一条** 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬的发放按照公司相关薪酬制度执行。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税和各类社会保险、住房公积金等国家或公司规定的应由个人承担的款项由公司统一代扣代缴。

**第十三条** 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或新任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴或薪酬予以发放。

#### 第五章 薪酬的调整

**第十四条** 董事、高级管理人员的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如下：

(一) 同行业薪酬增幅水平：不定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据。

(二) 经营业绩情况：公司经营目标达成结果、董事/高级管理人员所在部门业绩评价结果、董事/高级管理人员个人业绩评价结果。

(三) 公司发展战略调整, 组织结构或岗位变动。

**第十六条** 经公司董事会薪酬与考核委员会提出建议, 并经董事会或股东会审批, 可以临时性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、高级管理人员薪酬的补充。

**第十七条** 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。

## 第七章 薪酬止付追索

**第十八条** 董事、高级管理人员在任职期间或离职后被发现存在以下情形的, 公司有权根据情节轻重, 经董事会(涉及董事时, 相关董事应予回避)或股东会审议决定, 不予发放、扣减、追回其相应期间的绩效薪酬、中长期激励收益及已发放的薪酬:

- (一) 被上海证券交易所公开谴责或公开认定为不适当人选的;
- (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) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的;
- (四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十九条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时, 应及时对董事、高级管理人员的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。

## 第八章 附则

**第二十条** 本制度未尽事宜, 按照国家法律、法规和《公司章程》的有关规定执行。

**第二十一条** 若本制度与国家法律、法规以及《公司章程》的有关规定不一致的, 以国家法律、法规以及《公司章程》的有关规定为准。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责解释。本制度未尽事宜或与日后颁布的国家法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时, 以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。本制度是公司薪酬管理体系的基础文件, 具

体实施应结合相关绩效考核、激励计划等专项规定执行。

**第二十三条** 本制度由股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

北京昂瑞微电子技术股份有限公司

2026年4月