

苏州东微半导体股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为了加强苏州东微半导体股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立和完善科学有效的激励约束机制，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上市公司治理准则》等有关法律法规和《苏州东微半导体股份有限公司章程》的规定，结合本公司实际，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。高级管理人员指公司总经理、首席技术官、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 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公司实施工资总额原则，工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等；

（二）按岗位确定薪酬原则，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；

（三）实行薪酬水平与公司目标、效益相挂钩的原则；

（四）绩效导向原则，将绩效表现和薪酬挂钩，实现责任风险与收益对等的有效激励；

（五）激励与约束并重、奖罚对等的原则；

(六) 体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符。

第二章 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方案，并向公司股东会予以说明并对外披露；公司股东会负责审议董事的薪酬方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责制定公司董事、高级管理人员薪酬标准和分配；负责审查公司董事、高级管理人员履职情况，确定考核标准并对其进行考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。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薪酬时，该董事应当回避。

第六条 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。

公司相关职能部门应当配合薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员绩效考核的具体实施。

第三章 薪酬构成和标准

第七条 董事会成员的薪酬标准如下：

（一）非独立董事

- 1、未在公司担任除董事以外的其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。
- 2、非独立董事同时在公司担任高级管理人员或其他职务的，其薪酬标准按照在公司所任高级管理人员或其他职务对应的薪酬管理规定执行，不额外领取董事岗位津贴。

（二）独立董事

公司独立董事薪酬实行固定津贴制，津贴标准由薪酬与考核委员会结合公司所处行业及地区独立董事津贴的实际情况等确定或调整，并经股东会审议。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第八条 公司董事、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组成。

（一）基本薪酬：根据董事、高级管理人员管理岗位价值、责任、能力以及市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬，按月发放。

（二）绩效薪酬：根据公司绩效管理体系、年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。

（三）中长期激励收入：是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、限制性股票、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。

第九条 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。

第四章 薪酬支付

第十条 独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月按季度以银行转账的形式发放。

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。公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等应由个人承担的部分。

第十二条 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。公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后支付。

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的，按其实际任期和实际绩效计算津贴或薪酬并予以发放。

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。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，不定期调整薪酬标准。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以保持薪酬的实际购买力水平作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第六章 责任追溯及止付追索

第十六条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第十七条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当由董事会或薪酬与考核委员会启动追索程序，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负有直接责任的，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

第十八条 本制度未尽事宜，依照国家相关法律、法规、规范性文件、《公司章程》及其他有关规定执行；本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件以及

《公司章程》的相关规定为准。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释和修订，自公司股东会审议通过后生效，修改时亦同，并追溯自 2026 年 1 月 1 日生效。