

广东利扬芯片测试股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范广东利扬芯片测试股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬、津贴管理，完善公司治理结构，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，促进公司健康、稳定、可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《上市公司治理准则》等法律法规、部门规章、规范性文件和《广东利扬芯片测试股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用人员：

（一）公司全体董事；其中，独立董事在公司领取独立董事津贴，仅适用本制度中关于独立董事的相关内容。

（二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及公司章程规定的其他人员。

第三条 本制度主要遵循以下基本原则：

（一）战略适配原则：薪酬管理与公司的发展战略相适应，充分体现公司的价值取向和企业文化，有效支持公司长期发展战略实施落地，助力公司实现健康、稳定、可持续发展；

（二）市场适配与业绩匹配原则：总体薪酬水平与市场发展、行业周期与行业水平相适应，与公司的经营业绩，个人的岗位职责、岗位价值与业绩贡献相匹配，兼顾合理性与竞争力；

（三）权责利统一原则：严格遵循“责、权、利”相结合，确保总体薪酬水平与董事、高级管理人员承担的管理责任、行使的管理权限相适应，实现责任、

权限与收益的有机统一；

（四）绩效导向激励原则：坚持绩效与薪酬挂钩，强化激励约束作用，实现责任、风险与收益对等，充分发挥薪酬的激励效能，调动董事、高级管理人员履职积极性。

第二章 薪酬管理机构

第四条 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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第五条 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。公司董事薪酬方案经董事会审议后，由股东会审议批准，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，并予以披露。

第六条 公司人力资源中心、财务中心等相关职能部门按照薪酬与考核委员会相关规定进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构及标准

第七条 在公司担任具体职务的非独立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。

（一）基本薪酬：指在公司担任具体职务的董事、高级管理人员履行岗位职责所领取的岗位薪酬，主要考虑公司的规模以及董事、高级管理人员岗位性质、岗位职权、职责范围及行业、市场薪酬水平等因素确定；

（二）绩效薪酬：指在公司担任具体职务的董事和高级管理人员根据公司经营业绩、长期发展战略实施情况等决定报酬；主要考虑公司经营业绩、长期发展战略实施情况等，结合董事、高级管理人员绩效评价及考核指标完成情况等因素。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；

（三）中长期激励收入：公司根据年度绩效考核结果，可以运用股权激励、

员工持股及其他专项奖励等工具或方案，建立长效激励机制，拟定授予价格、激励对象范围、股票数量、考核及行权条件，强化董事、高级管理人员与公司利益的一致性，激发董事、高级管理人员提升公司价值的主动性和积极性。

第八条 公司董事、高级管理人员的法定福利按国家有关规定办理，其他津贴与补贴等补充福利按公司相关制度执行。

第九条 董事、高级管理人员的薪酬可随着公司经营状况，基于国家政策、行业及市场薪酬水平的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

第十条 公司独立董事实行独立董事固定津贴制，具体津贴标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，并经董事会审议通过后提交股东会审议批准。独立董事不参与公司内部与业绩挂钩的绩效考核。独立董事年度内发生违规、违纪或发生重大追责事项的，进行责任追溯，责任追溯以一个年度为限。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。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

未在公司担任具体职务的非独立董事，不因其担任董事职位额外领取薪酬或津贴。

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 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，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、相互评价等方式进行。

第十三条 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（以下称“中国证监会”）、上海证券交易所（以下称“上交所”）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

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬的发放时间、方式按照公司内部相关制度执行。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的相关规定，从薪酬、津贴中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- （三）其他按照国家或公司规定应当由个人承担的税务或费用。

第十六条 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。

第十七条 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。

第五章 责任追溯及止付追索

第十八条 被考核对象在考核年度内发生违规、违纪或发生重要追责事项的，进行责任追溯。

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，董事会薪酬与考核委员会应当及时对董事、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。

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。前述追索责任不因董事、高级管理人员离职、离任、解聘职务、解除劳动合同等情形而免除。

第二十条 公司对董事、高级管理人员实施责任追究机制。董事及高级管理

人员在工作中出现重大失误，其分管业务范围内发生重大安全事故或违法违规行为，给公司造成损失的，应当根据造成损失的大小程度和责任轻重，扣减相应绩效薪酬直至不予发放，已经发放的，公司有权追回。

第二十一条 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一的，董事会薪酬与考核委员会应当考虑决定是否扣减该董事、高级管理人员当年度薪酬：

（一）因违法违规行为被中国证监会及其派出机构予以行政处罚或者采取市场禁入措施的；

（二）因违法违规行为被证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的；

（三）严重损害公司利益的，或者严重违反公司有关规定，给公司造成重大损失的其他情形。

第六章 附则

第二十二条 本制度如与国家有关法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件或经修改后的《公司章程》的有关规定不一致的，按国家有关法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定执行。

第二十四条 本制度由股东会审议通过之日起生效及实施，修改时亦同；本制度生效之日，《董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度》同时废止。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

广东利扬芯片测试股份有限公司董事会

2026年4月28日