

# 董事及高级管理人员薪酬管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为规范公司董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学合理的激励约束机制，促进公司战略目标与长期价值的实现，依据国家相关规定，结合公司实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于北京燕东微电子股份有限公司内部任职董事及公司董事会聘任的公司总裁、执行副总裁、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。

## 第二章 管理原则

**第三条** 薪酬管理遵循以下原则：

(一)合规性原则：严格遵守国家法律法规、监管要求及《公司章程》，确保薪酬决策程序依法合规。

(二)激励约束并重原则：薪酬结构平衡短期经营目标与长期可持续发展，实行与业绩挂钩的差异化薪酬分配方式，逐步完善薪酬递延兑现机制，在驱动短期目标达成的同时强化可持续高质量发展保障。建立重大事件一票否决及薪酬追溯扣减机制，确保薪酬激励约束机制并重。

(三)市场化对标原则：薪酬水平参照同行业、同规模、同区域企业的市场分位值，确保人才竞争力。

(四)权责对等原则：薪酬水平与岗位职责、经营风险、管理复杂度相匹配，体现权责利统一。

## 第三章 工资总额决定机制

**第四条** 工资总额的确定需以上年度工资总额清算额为基础，根据公司经营

规模，结合发展战略、薪酬策略、年度经营目标以及不同职级、岗位工资水平市场对标情况、增减计划等因素合理确定。

## 第四章 薪酬结构

### 第五条 董事薪酬结构

公司独立董事领取独立董事津贴，金额由股东会决定；

在公司担任具体行政职务的董事，薪酬按照其在公司所担任的行政岗位薪酬领取，不领取董事职务报酬；

除独立董事外，未在公司担任具体行政职务的董事，不在公司领取薪酬，亦不领取董事职务报酬。

### 第六条 高级管理人员薪酬结构

高级管理人员薪酬由岗位工资、绩效薪酬、任期奖金和中长期激励构成。其中，岗位工资和绩效薪酬实行年薪制，岗位工资和年度绩效薪酬构成年度收入基准，绩效薪酬在年度收入基准占比不低于 60%；任期内的年度收入基准水平根据任期工作目标，并对标行业、对标规模、对标业绩确定；实施中长期激励的部分按批复方案执行。

岗位工资主要体现岗位价值，按月发放。绩效薪酬与公司年度经营业绩考核结果挂钩，体现高级管理人员对公司年度经营成果的贡献。任期奖金和中长期激励与公司中长期发展战略和经营结果挂钩，体现高级管理人员对公司长期价值创造的贡献。

## 第五章 考核机制

**第七条** 公司董事及高级管理人员实施契约化管理，契约包括《岗位聘任协议》《任期考核激励契约书》和《年度考核激励契约书》。契约的内容主要包括职业经理人在任期和年度内应完成的 KPI 指标、重点经营任务、关键绩效事件。

**第八条** 公司按年度与董事及高级管理人员签订《年度考核激励契约书》，主要内容为与董事及高级管理人员岗位直接相关的核心 KPI 指标或重点经营任

务。年度目标达成情况经第三方审计，考核评定由薪酬与考核委员会为主体，依据《年度考核激励契约书》内容组织评价，形成《年度考核激励契约书》考核分数，用于年度薪酬兑现以及续聘、解聘等。

**第九条** 公司根据董事及高级管理人员的任期，与其签订《任期考核激励契约书》，主要内容包括经济目标、业务增长、效益提升等量化指标和重点工作任务外，同时需要设立核心价值观和能力素质等方面的评价内容，以全面评价其任期内绩效表现。任期目标达成情况经第三方审计，考核评定由薪酬与考核委员会为主体，依据《任期考核激励契约书》内容组织评价，结合评价结果进行任期绩效薪酬兑现以及续聘、解聘等。

## 第六章 薪酬调整与支付机制

### 第十条 薪酬调整

根据行业薪酬水平、公司经营状况及物价指数，公司董事会薪酬与考核委员会制定和调整本届董事和高管薪酬与考核方案，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报董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。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。

### 第十一条 薪酬支付

（一）岗位工资：按月发放。

（二）绩效薪酬：

鼓励建立递延支付机制，董事及高级管理人员绩效薪酬实行“年度预发、审计清算”。

1.会计年度结束后2个月内：预发不超60%的绩效奖金。会计年度结束后，由公司经营企划、财务、人力等部门基于自身专业判断初步核算公司年度经营业绩指标的完成情况，测算董事及高级管理人员业绩系数。

2.公司年度报告披露后：根据经公司聘请的注册会计师审计后的公司年度业

绩结果，及公司薪酬与考核委员会对董事及高管个人绩效目标达成的终评结果，结合《职业经理人年度绩效考核工作方案》计算应向董事及高管实际发放的年度绩效薪酬，并结合已预发部分就差额部分进行补足。若审计和发放期间出现公司或高管重大违规事项，公司可暂停发放，并追回已向高管发放的部分绩效薪酬。

（三）公司依法代扣代缴个人所得税及其他法定费用。

（四）中长期激励兑现按照中长期激励相关条件进行。

## 第七章 止付追索机制

**第十二条** 公司对董事、高级管理人员实行薪酬止付与追索扣回机制：

（一）高管如发生下列违反忠实、勤勉义务给公司造成损失，或者对相关违法违规行行为负有过错的情形，董事及高管当期绩效考核结果直接评定为“不合格”，且公司将根据情节轻重减少、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，具体情形包括但不限于：

- 1.发生资金占用、重大财务造假、违规担保、内幕交易或信息披露违法违规；
- 2.因管理失职导致重大安全经营或数据安全责任事故；
- 3.违反廉洁从业规定或商业贿赂被查实；
- 4.公司受到交易所公开谴责或证监会行政处罚

（二）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。

（三）董事、高级管理人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的行为，公司可以依法进行追偿。

## 第八章 其他事项

**第十三条** 本办法由董事会负责解释。

**第十四条** 本办法未尽事宜，参照国家相关法律法规及《公司章程》执行。

**第十五条** 本办法自股东会审议通过之日起生效。