

证券代码：688172

证券简称：燕东微

公告编号：2026-030

## 北京燕东微电子股份有限公司 关于第二届董事会董事及高级管理人员薪酬与考核工作方 案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

北京燕东微电子股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月27日召开了第二届董事会第二十三次会议，审议通过了《关于审议<董事及高级管理人员薪酬与考核工作方案>的议案》。公司结合经营规模、盈利状况等实际情况，并参考地区及同行业上市公司薪酬水平等因素，制定了董事及高级管理人员薪酬与考核工作的方案，该方案尚需提交股东会审议，具体内容如下：

### 一、总则

#### （一）目的

为规范公司董事及高级管理人员（以下简称“董事及高管”）的薪酬管理，建立科学、公正的绩效考核体系，激励高管提升公司治理水平及经营业绩，依据《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《公司章程》《董事及高级管理人员薪酬管理办法》制定本方案。

#### （二）适用范围

本方案适用于以下人员：公司内部任职董事（以下简称“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。

#### （三）基本原则

- 市场导向：薪酬水平与行业标杆对标，兼顾内部公平性。
- 绩效挂钩：薪酬结构与公司业绩、个人履职评价强关联。
- 风险可控：设置绩效薪酬追索机制，防范短期行为。
- 合规透明：符合法律法规及监管要求，考核流程公开可追溯。

#### （四）适用期限

本方案自公司 2025 年年度股东会审议通过之日起生效，直至新的方案审批通过后失效。

### 二、高管薪酬结构

#### （一）薪酬组成

董事及高管薪酬由基本薪酬、绩效薪酬两部分构成，其中基本薪酬和绩效薪酬的比例设置如下：

薪酬类别	占比	基数（万元）	说明
基本薪酬	不超过 50%	40-160	固定薪酬，按月发放，体现岗位价值及市场水平。
绩效薪酬	不低于 50%	1.年度绩效：60-240 2.增量奖励（如有）：0-200	包含： 1.年度绩效：与年度考核结果挂钩，分阶段发放； 2.增量奖励（如有）：与特定业绩的达成情况挂钩。

注：1.上表基数金额系合并报表范围内发放主体的合并基数，且为税前金额；

2.绩效薪酬的实际发放金额系上表基数结合最终考核结果计算得出。

#### （二）特殊情形调整

1.公司发生重大亏损或本方案第五部分之（一）“止付追索情形”所列示的具体情形时，公司可扣减高管绩效薪酬；

2.高管岗位变动时，自岗位变动之日起即按新岗位薪酬标准执行。

### 三、绩效考核体系

#### （一）考核主体

由公司董事会薪酬与考核委员会作为董事及高管的薪酬及绩效考核管理机构，并对薪酬与绩效考核方案执行情况进行监督。

#### （二）考核周期

董事及高管的年度绩效实施年度考核。每年第一季度，薪酬与考核委员会确定当年公司业绩系数考核逻辑（即根据公司当年度的发展战略重心确定公司层面的主要经营业绩的量化目标，包括但不限于营业收入目标、净利润目标等）和董事及高管的年度个人绩效目标。当年度结束后，公司应对董事及高管年度个人绩

效目标进行初评，除公司总裁外的高管还应提交至总裁进行考评。总裁考评完成后，由董事会薪酬与考核委员会审查全体董事及高管年度履职情况并进行终评，考核结果应用于当年董事及高管的绩效薪酬发放。

### （三）考核目标

维度	主要指标库（可选择）
财务成果	营业收入增长率、净利润增长率、净资产收益率、EOE 等
战略发展	年度战略重点任务达成率、新业务拓展、研发创新、市场占有率等
治理规范	内控有效性、信息披露质量、重大风险事件等

### （四）年度绩效预发方案：

#### 1.绩效考核

根据公司董事及高级管理人员签订的《年度考核激励契约书》《职业经理人绩效考核管理办法》开展绩效评价，结合考核目标达成情况进行预发。

#### 2.年度绩效薪酬预发

年度绩效薪酬预发金额 = 绩效薪酬基数 × 业绩系数 × 任职系数 × 预发比例

任职系数：本年度内任职月数 ÷ 12（任职不满 1 个月的，按当月天数折算月数再计算任职系数）

## 四、薪酬发放与调整

### （一）发放规则

1.基本薪酬：按月固定发放。

#### 2.年度绩效薪酬

（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董事及高管重大违规事项，公司可暂停发放，并追回已向董事及高管发放的部分绩效薪酬。

### 3.增量奖励（如有）

增量奖励通常与公司的总体战略目标分解相关的重要项目的完成情况相关，由公司总裁根据当年如有规划的重要战略项目，确定完成目标，待项目完成时，根据完成情况评定奖励结果与金额，并报请薪酬与考核委员会审查。

#### （二）薪酬调整机制

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可调整董事及高管薪酬与考核方案，并报董事会批准。其中，董事薪酬与考核方案报董事会批准后尚需提交股东会审议。

## 五、止付追索和争议解决

### （一）止付追索情形

董事及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，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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬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、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）争议解决

董事及高管对考核结果有异议的，可在收到结果后 10 日内向薪酬与考核委员会提出书面申诉，薪酬与考核委员会需在 10 日内提请审计委员会予以复审，并经审计委员会复审核实后的考评结果进行更新确认并通知执行薪酬及奖惩措施。

特此公告。

北京燕东微电子股份有限公司董事会

2026 年 4 月 29 日