

苏州敏芯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 为规范苏州敏芯微电子技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司持续、健康、稳定发展，根据《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《苏州敏芯微电子技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，结合公司的实际情况，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）公司董事会的全体成员，包括独立董事和非独立董事；
- （二）公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》认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）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，总体薪酬水平兼顾内外部公平；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

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负责制定董事、高级管理人员薪酬标准与方案，负责对董事、高级管理人员进行考核评定，并对公司薪酬制度执行情况进行监督评价。

第五条 公司董事的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会制定，经

董事会审议通过后，提交股东会审议批准，并予以披露。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。

第六条 公司高级管理人员的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会制定，经公司董事会审议批准后实施，向股东会说明，并予以充分披露。如有董事会成员兼任高级管理人员，在董事会或薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或者讨论其薪酬时，该兼任高级管理人员的董事应当回避。

第七条 公司人力资源部、财务部等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与发放

第八条 公司的工资总额决定机制为：公司以上年度工资总额为参考，以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。公司结合行业水平、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。

第九条 公司董事的薪酬构成：

（一）非独立董事

1、在公司任职的董事根据其在公司担任的经营管理职务，按照公司薪酬标准与绩效考核领取薪酬，不再领取董事津贴。

2、其他未在公司任职的董事不在公司领取薪酬，因履职需要产生的所有费用由公司承担。

（二）独立董事

独立董事以固定津贴形式在公司领取报酬，由公司董事会薪酬与考核委员会结合公司实际情况以及所处地区独立董事薪酬情况确定或调整，并经公司股东会审议通过。因履职需要产生的所有费用由公司承担。

第十条 公司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，其中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。

公司董事和高管薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

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以绩效评价为重要依据。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，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）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

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薪酬并予以发放。

第十四条 公司董事、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。

第五章 薪酬的调整

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以提高董事、高级管理人员履职的积极性和创造性，为公司创造更高价值。具体薪酬调整依据如下：

- （一）公司经营状况与盈利状况；
- （二）公司组织结构的调整；
- （三）个人岗位调整或职务变化；
- （四）通胀水平；
- （五）同行业薪酬水平变化
- （六）其他合理因素。

公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准，并向董事会薪酬与考核委员会提出建议。

第十六条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地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、高级管理人员的薪酬的补充。

第六章 薪酬的支付追索

第十七条 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。

第十八条 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。

第十九条 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。

第六章 附 则

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度若与届时有效的法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释，经公司股东会审议批准后生效，修改时亦同。

苏州敏芯微电子技术股份有限公司

2026年4月