

无锡力芯微电子股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善无锡力芯微电子股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事及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》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等有关法律法规的规定和《无锡力芯微电子股份有限公司章程》等有关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

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、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现责任、权力、贡献、利益相一致的原则；

（二）实行薪酬水平与公司目标、效益相挂钩的原则；

（三）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。

（四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

（五）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；公司股东会负责审议董事的薪酬。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，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、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人事部门、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1、外部投资人股东委派的董事，不在公司领取薪酬。

2、公司董事长以及同时兼任高级管理人员的非独立董事，按第八条、第九条执行。

3、公司同时兼任非高级管理人员职务的非独立董事及其他非独立董事，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定。

（二）独立董事

公司独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定的具体津贴发放。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 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组成。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员管理岗位价值、责任、能力以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平为年度的基本报酬。

（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%，年终根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果发放。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对职业经理人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。由公司根据实际情况制定激励方案。

第九条 本薪酬管理制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。

第四章 绩效考核与薪酬调整

第十条 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的进一步发展需要。

第十一条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况及本人绩效达成情况；

（四）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

（六）其他影响薪酬的要素。

第十二条 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及高级管理人员的薪酬的补充。

第十三条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

公司亏损时应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第五章 薪酬发放及止付追索

第十四条 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

家和公司的有关规定，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、住房公积金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。

第十五条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴和薪酬并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放：

- （一）严重失职或者滥用职权的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或上海证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 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，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。

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。

第五章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

第二十条 本制度自公司董事会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

无锡力芯微电子股份有限公司

2026年4月10日