

湖北台基半导体股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为深化国有上市公司三项制度改革，建立科学、规范、市场化的高级管理人员薪酬管理体系，激发高级管理人员团队活力，促进公司战略目标实现，根据《上市公司治理准则》等法律法规和《长江产业投资集团有限公司企业负责人薪酬激励管理办法》（长江产业〔2022〕115号）、《长江产业投资集团有限公司直属企业、二级子公司负责人履职待遇、业务支出管理办法》（长江产业〔2022〕198号）等文件规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事、高级管理人员。高级管理人员包括：党委委员、董事长、总经理、副总经理等企业负责人，以及其他由公司董事会聘任的高级管理人员。

第三条 薪酬管理原则

（一）坚持党的领导与落实董事会职权相结合。充分发挥党委在高级管理人员薪酬管理方面的领导和把关作用，切实落实董事会对高级管理人员的薪酬管理权。

（二）坚持完善现代企业制度。以岗定薪，根据经理层成员的岗位职责和分工，合理确定经理层成员薪酬标准，落实经理层经营责任。

（三）坚持激励与约束相统一。建立与公司经营业绩挂钩的激励约束机制，充分发挥薪酬分配的激励作用。

（四）坚持统筹兼顾，形成高级管理人员与职工之间的合理收入分配关系，促进收入分配公平合理。

第二章 董事薪酬

第四条 董事会成员的董事津贴标准为：独立董事以及外部董事（不在公司内部任职的董事会成员）的薪酬标准按照市场化原则及公司实际制定，担任公司高管（包含党委负责人及工会主席）的董事、集团委派董事不领取津贴。

第三章 高管薪酬

第五条 高级管理人员薪酬由年度薪酬、任期激励、中长期激励、福利性待遇等构成，其中年度薪酬分为基本年薪和绩效年薪。

（一）薪酬标准

总经理的年度薪酬标准按董事长的年度薪酬标准核定，其他高级管理人员的年度薪酬标准，按总经理年度薪酬标准的 0.6-0.9 倍核定。公司上年度经营业绩考核为 A 级（优秀）、B 级（合格），且本年度主要经济效益指标预算有增幅，其他高级管理人员的年度薪酬标准可按总经理年度薪酬标准的 0.7-0.9 倍核定；公司上年度经营业绩考核为 C 级（基本合格）的，其他高级管理人员的年度薪酬标准按总经理年度薪酬标准的 0.6-0.75 倍核定；公司上年度经营业绩考核为 D 级（不合格）的，无年度绩效薪酬。

（二）年度薪酬

1、基本年薪。保障高级管理人员基本生活需要，按月发放。公司董事长、总经理的基本年薪标准按最近年度省政府国资委出资企业在岗职工年平均工资（简称岗平工资）的 1.7 倍核定。其他高级管理人员基本年薪按董事长、总经理基本年薪的 0.6—0.9 发放。

2、绩效年薪。按本人基本年薪的 80%，按月预发。与年度经营业绩挂钩，根据集团年度绩效考核结果浮动发放。

绩效年薪 = 个人年度绩效年薪标准 × 个人年度绩效考核系数

年度绩效考核系数：依据公司 KPI 完成情况（如净利润、ROE、营业收入增长率等）及个人履职评价，由长江产业投资集团有限公司（以下简称“集团”）根据个人年度绩效考核结果核定。

3、公司自主聘任的高级管理人员薪酬水平不高于公司党委委员、董事长、总经理、副总经理等企业负责人薪酬。

（三）任期激励

任期激励收入按任期内年度薪酬（兑现数）总和的 20%核定，任期届满根据个人任期考核结果一次性兑现。

任期激励=任期内年度薪酬总和× 20% ×个人任期考核系数

个人任期考核系数根据任期考核结果确定，任期考核按长江产业集团经理层成员考核管理办法执行。

任期内调离、退休的，可在公司董事会对公司高级管理人员任期考核完成当年一次性兑现。公司高级管理人员因本人原因任期未满的（不含退休），不得实行任期激励。组织调动等非本人原因任期未满的，任期激励根据实际任职时间以及贡献核发。

（四）中长期激励

1、超额利润分享。对超额完成利润目标部分，可提取一定比例（一般不超过超额利润的 30%）作为团队激励，由董事会确定分配方案。

2、股权激励。符合政策要求的，可授予股票期权、限制性股票等，行权条件与任期业绩绑定。

公司实施的超额利润分享、股权激励涉及公司高级管理人员参与分配的，须提前报长江产业集团审批同意，按照《长江产业投资集团有限公司中长期激励指导意见》（长江产业〔2022〕116号）实施。

（五）福利性待遇

1、公司按政策为高级管理人员办理社会保险，缴纳基数和比例按国家和省有关规定核算。个人承担部分，由公司从高级管理人员年度薪酬中扣缴，公司承担部分，由公司支付。

2、高级管理人员缴存住房公积金比例最高不超过 12%，缴存基数最高不得超过工作所在地上一年度非私营单位职工月平均工资的 3 倍。

3、公司根据企业效益可以按有关规定建立企业年金，高级管理人员的缴费比例不得超过国家和省统一规定的标准。企业当期缴费计入企业负责人年金个人账户的最高额度不得超过本企业年金计划职工平均金额的 5 倍。

4、公司根据企业效益情况可以按有关规定设立补充医疗保险，高级管理人员的缴费基数和比例，不得超过国家和省统一规定的标准，其医疗保险待遇按政

策执行。

5、公司根据企业实际情况可以按有关规定为董事会成员及高级管理人员购买董事高管责任险。

6、公司不得为高级管理人员购买除企业年金、补充医疗保险、董事高管责任险外的商业性保险。

7、高级管理人员按规定享受的交通补贴、通讯补贴等履职待遇，按相关管理办法执行。

第四章 高管任期制与契约化管理

第六条 高级管理人员实行任期制管理，每届任期3年，期满重新签订聘任协议。任期目标包括：

（一）经营目标。量化财务指标（如净利润复合增长率、资产负债率等）和非财务指标（如战略项目推进、改革任务完成等）；

（二）管理目标。团队建设、风险控制、合规经营等；

（三）契约约定。明确薪酬标准、考核方式、解聘条件及薪酬追索条款。

第七条 年度及任期考核

（一）年度考核。在长江产业集团领导下，由董事会薪酬与考核委员会组织实施，重点考核年度KPI完成情况及岗位职责履行；

（二）任期考核。任期结束前3个月启动，在长江产业集团领导下，由董事会薪酬与考核委员会组织实施，形成任期综合考核评价报告，结果分为优秀、胜任、基本胜任、不胜任四档。

第五章 薪酬发放与调整

第八条 薪酬发放

（一）公司严格按照批准的薪酬标准及方案发放独立董事及高级管理人员薪酬。

（二）公司高级管理人员在全资、控股、参股企业或在公司外的其他单位兼职的，不得在兼职企业领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

(三) 公司高级管理人员除年度薪酬、任期激励和经批准的中长期激励、符合规定的公务交通等政策性补贴外, 不得再领取奖金、津贴、补贴等其他货币性收入。

(四) 公司高级管理人员除国家和地方政府规定的奖励外, 不得领取其他奖金和实物奖励。

(五) 公司高级管理人员年度请病、事假, 其薪酬按公司考勤管理相关规定执行。

(六) 公司高级管理人员达到法定退休年龄并按长江产业集团有关规定办理退休的, 按规定领取养老金的, 除按当年在高级管理人员岗位实际工作月数计提的绩效年薪、按当期在高级管理人员岗位实际工作月数计提的任期激励外, 不得继续在公司领取高级管理人员薪酬。

第九条 薪酬调整

(一) 根据公司经营状况、市场薪酬变化及政策要求, 每 2 年对薪酬标准进行一次评估调整;

(二) 出现重大经营风险、违规违纪或考核“不合格”的, 薪酬按相关规定下调或追索。

第六章 监督与问责

第十条 监督机制

(一) 薪酬方案需经董事会薪酬与考核委员会审核, 提交董事会批准后实施, 并按要求向股东及监管部门报备;

(二) 薪酬发放情况纳入年度审计范围, 定期披露高级管理人员薪酬信息;

(三) 设立薪酬申诉通道, 接受纪检监察部门监督。

(四) 公司高级管理人员薪酬在财务统计中相应明细账目单独核算, 纳入公司工资总额, 在人工成本中列支, 在工资统计中单列。

(五) 公司高级管理人员离任后, 其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料至少保存 15 年。

(六) 公司高级管理人员薪酬制度、薪酬水平、补充保险等纳入司务公开范

围，接受职工监督。

（七）公司人力资源部应加强对高级管理人员薪酬情况的管理监督，审计部门应加强对高级管理人员的薪酬审计，纪检监察机构加强监督检查。

第十一条 问责条款

（一）公司高级管理人员违反国家有关法律法规等规定、未履行或者未正确履行职责造成重大不良影响或公司资产损失的，根据不良影响程度、党纪政纪处分和财产损失责任认定结果，扣减当年绩效年薪、部分或全额追索已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回机制适用于已离职或退休的高级管理人员。

（二）公司高级管理人员存在违反规定擅自提高标准、自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇或者违规发放薪酬、福利、津贴等行为的，按照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。高级管理人员违纪违规受到处理的，减发或者全额扣发绩效年薪和任期激励。

（三）对虚报业绩、违规获取薪酬的，追回已发薪酬，并依规追究责任；因重大决策失误导致公司损失的，扣减或取消绩效薪酬及任职激励；任期考核“不合格”的，解聘职务，薪酬按合同约定处理。

第七章 附则

第十二条 本制度由公司董事会负责解释与修订，股东会审批，自发布之日起实施，原薪酬相关制度同时废止。

第十三条 本制度未尽事宜，按国家法律法规及公司章程执行。

湖北台基半导体股份有限公司

2026年4月