

安徽芯瑞达科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 目的与依据

为进一步完善安徽芯瑞达科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事和高级管理人员的积极性与责任感，确保公司发展战略目标的实现，同时强化薪酬管理的规范性、透明性与合规性，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等相关法律、法规、规范性文件的规定，以及《安徽芯瑞达科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本薪酬管理制度。

第二条 适用范围

本制度适用于公司全体董事（含非独立董事与独立董事）及《公司章程》规定的高级管理人员（包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等）。

第三条 薪酬管理原则

公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

- 1、战略匹配原则：薪酬水平与公司规模、经营业绩及行业地位相匹配，与公司长期发展战略及可持续发展目标相协调；
- 2、市场对标原则：薪酬标准参考同行业、同地区、同规模上市公司的合理水平，确保外部竞争力与内部公平性；
- 3、权责对等原则：薪酬与岗位职责、承担的风险及贡献度相匹配，体现“责、权、利”统一；
- 4、激励约束并重原则：薪酬发放与年度及任期绩效考核结果直接挂钩，强化正向激励的同时，对违规、失职等行为建立追责与薪酬扣减机制；
- 5、合规透明原则：薪酬决策程序符合法律法规及监管要求，薪酬结构、标准及调整依据充分披露，接受股东及监管机构监督。

第二章 薪酬管理机构与职责

第四条 薪酬管理机构

公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）是董事、高级管理人员薪酬管理的决策机构，负责制定薪酬政策、考核标准及方案，监督薪酬执行情况。具体职责包括：

- 1、拟定董事、高级管理人员的薪酬方案（含基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励等），明确薪酬确定依据及构成；
- 2、制定并执行绩效考核标准，对董事、高级管理人员的履职情况、经营业绩及个人绩效进行综合评价；
- 3、审议董事、高级管理人员的薪酬调整方案，确保与公司经营状况、行业水平及个人绩效相匹配；
- 4、监督薪酬制度的实施，对违规或不符合规定的薪酬事项提出调整建议；
- 5、法律法规及《公司章程》规定的其他职责。

薪酬委员会应严格按照《董事会薪酬与考核委员会实施细则》履行职责，确保决策程序合法、合规、透明。

第五条 配合部门

公司人力资源部、财务部为薪酬管理的执行部门，负责：

- 1、配合薪酬委员会制定薪酬方案及考核标准；
- 2、按照薪酬方案核算、发放董事、高级管理人员的薪酬及津贴；
- 3、代扣代缴个人所得税、社会保险费、住房公积金等法定款项；
- 4、记录薪酬发放数据，配合内外部审计及监管检查。

第三章 薪酬标准与构成

第六条 薪酬总体要求

董事、高级管理人员的薪酬应当与公司经营业绩、个人绩效及市场水平相匹配，与公司可持续发展相协调，避免过度激励或短期行为，注重长期价值创造。薪酬分配应向关键岗位、核心人才及生产一线倾斜，合理控制普通员工与管理层薪酬差距。

第七条 董事薪酬标准

（一）非独立董事

- 1、兼任高级管理人员的非独立董事：按高级管理人员薪酬标准执行（详见

本章第八条)；

2、不兼任高级管理人员的非独立董事：其薪酬根据在公司实际承担的岗位职责、工作量及贡献度确定，由薪酬委员会提出建议，提交股东会审议批准；

3、不在公司担任任何职务的非独立董事：不领取薪酬。

(二) 独立董事

公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准经董事会、股东会审议通过后执行，股东会审议通过后按月发放。独立董事履行职责所需的差旅费、通讯费等合理费用由公司承担。独立董事不参与公司日常经营管理，不领取除津贴外的其他薪酬（如绩效奖金、中长期激励等）。

第八条 高级管理人员薪酬标准

高级管理人员的薪酬由以下三部分构成，具体比例根据岗位特性及公司战略动态调整：

1、基本薪酬：占比约 30%-50%，根据所任职位的价值、责任大小、能力要求及市场薪酬水平确定，按月发放，保障其基本生活需求；

2、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%，与公司年度经营指标（如营业收入、净利润、净资产收益率等）完成情况及个人绩效考核结果挂钩，年终根据考核结果发放。其中，不低于 50%的绩效薪酬需在公司年度报告披露且经审计后支付，以强化业绩真实性与长期责任；

3、中长期激励：公司为高级管理人员提供多元化的中长期激励工具（如股票期权、限制性股票、员工持股计划等），具体方案需符合《上市公司股权激励管理办法》等监管要求，经股东会审议通过后实施。中长期激励旨在绑定核心团队与公司长期利益，引导关注公司可持续发展。

第四章 薪酬发放、止付与追索

第九条 薪酬发放流程

1、基本薪酬：按月发放，由人力资源部根据薪酬方案核算，财务部代扣代缴个人所得税及法定款项后支付；

2、绩效薪酬：按年度考核周期发放，其中与年度审计结果直接挂钩的部分，在公司年度报告披露且经审计后支付；

3、独立董事津贴：按月发放（或按季度/年度集中发放，具体由股东会确定），

由薪酬委员会审核后提交财务部支付；

4、中长期激励：按照激励方案约定的解锁条件、归属时点及程序执行，经薪酬委员会确认及股东会授权后实施。

第十条 代扣代缴与合规要求

公司按照国家法律法规及公司制度，从董事、高级管理人员薪酬中代扣代缴以下款项：

- 1、个人所得税；
- 2、社会保险费（养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险）及住房公积金中个人应承担的部分；
- 3、法律法规或公司规定的其他应扣款项。

第十一条 离任薪酬处理

董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期及实际绩效计算应发薪酬（含绩效奖金、津贴等），经薪酬委员会审核后发放。但存在以下情形之一的，不予发放相关薪酬：

- 1、严重失职或滥用职权，导致公司重大损失；
- 2、因重大违法违规行为被中国证监会、深圳证券交易所等监管机构公开谴责、认定为不适当人选，或被行政处罚；
- 3、严重损害公司利益（如泄露商业秘密、进行利益输送等）；
- 4、公司董事会、股东会认定的其他严重违规行为。

第十二条 薪酬追索机制

公司出现以下情形时，应对相关董事、高级管理人员的绩效薪酬及中长期激励收入进行重新考核并追索：

- 1、财务重述：因财务造假、会计差错等导致财务报告被追溯重述的，需重新评估其薪酬发放依据，对超额发放部分予以全额或部分追回；
- 2、违规行为：董事、高级管理人员因财务造假、资金占用、违规担保、内幕交易等违法违规行为给公司造成损失的，公司应根据情节轻重，减少、停发未支付的绩效薪酬及中长期激励，并对已发放部分全额或部分追回；
- 3、业绩虚假：若绩效薪酬发放所依据的业绩指标经事后核查存在虚假或操纵行为，相关薪酬应予以追索。

第五章 薪酬调整机制

第十三条 薪酬调整原则

薪酬体系应动态适应公司经营状况、行业发展及市场变化，每年或必要时进行调整，确保薪酬的内部公平性与外部竞争力。调整需遵循以下依据：

1、行业对标：定期参考同行业上市公司（如同规模、同细分领域）的董事、高管薪酬数据（通过市场薪酬报告、公开披露信息等渠道获取），分析薪酬水平的市场分位值；

2、通胀调整：结合居民消费价格指数（CPI）等通胀指标，确保薪酬实际购买力不降低；

3、公司经营状况：根据公司年度经营业绩（如营收增长率、净利润率、现金流状况等）及战略目标完成情况调整；

4、组织与岗位变动：因公司组织结构调整、岗位价值变化或个人职责调整导致的个别薪酬调整；

5、项目激励：针对重大战略项目（如并购重组、技术突破、市场拓展等），经薪酬委员会审议，可设立专项奖励或惩罚，作为薪酬的补充。

第十四条 特殊情形披露

若公司出现以下情形，需在薪酬审议环节特别说明原因及合理性：

1、较上一会计年度由盈利转为亏损，或亏损扩大的，但董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降；

2、其他可能影响薪酬公平性或合规性的特殊情形。

第六章 附则

第十五条 冲突解决与合规优先

本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行；若本制度与国家最新颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相冲突，以法律法规及《公司章程》为准，并及时修订本制度。

第十六条 生效与修订

本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。制度的解释权与修订权归公司董事会所有。

第十七条 监管合规承诺

公司承诺，薪酬管理制度的制定与执行严格遵循《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》《上市公司股权激励管理办法》等监管要求，确保薪酬决策程序合法、透明，薪酬水平合理、公允，切实维护股东权益及公司长期利益。

安徽芯瑞达科技股份有限公司董事会

2026年4月