

深圳市力合微电子股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市力合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，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事和高级管理人员的工作积极性，提高企业经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）等法律、法规及《深圳市力合微电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为董事和高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）董事：包括内部董事、外部董事和独立董事。内部董事是指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司高级管理人员或其他员工兼任的董事；外部董事是指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事；独立董事是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事；

（二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的或其他经公司董事会批准列入高级管理人员范围的其他人员。

第三条 董事和高级管理人员薪酬与公司经营业绩和股东利益相结合，保障公司长期稳定发展，同时与市场价值规律相符。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，同时兼顾市场薪酬水平；

（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、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事薪酬方案由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，经董事会审议批准后，报股东会审议批准后实施；公司高级管理人员的薪酬方案和年度绩效考核方案由公司总经理拟定后提交董事会薪酬与考核委员会审议，经董事会审议批准后实施。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。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是在董事会的授权下，负责董事、高级管理人员薪酬管理、考核和监督的专门机构，主要承担如下职责：

- (一) 负责制定公司董事及高级管理人员的薪酬方案和绩效考核方案；
- (二) 审查公司董事及高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考核；
- (三) 负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；
- (四) 法律、行政法规、中国证监会规定和公司章程规定的其他事项。

第六条 公司人力资源部门、财务部门负责配合公司董事会薪酬与考核委员会进行公司薪酬制度的具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 根据董事和高级管理人员的工作性质，及其所承担的责任、风险、压力等，确定如下薪酬标准：

(一) 内部董事：兼任公司高级管理人员的内部董事，按高级管理人员薪酬标准执行；其他内部董事根据其在公司担任的具体职务，按公司相关薪酬管理制度领取薪酬；公司不再向内部董事另行发放董事津贴。

(二) 外部董事：按股东会审议通过的薪酬方案，领取董事固定津贴。除此之外不再另行发放薪酬。

(三) 独立董事：按股东会审议通过的薪酬方案，领取独立董事固定津贴。除此之外不再另行发放薪酬。

(四) 高级管理人员：实行年度薪酬制，年薪水平与其承担的岗位职责、风险和经营业绩挂钩。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，基本薪酬主要考虑职位、职责、能力、市场薪资行情等因素确定，按月度发放；绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。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。

(五) 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第八条 外部董事、独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责(如出席公司董事会及股东会等)所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

第四章 薪酬支付及止付追索

第九条 公司内部董事和高级管理人员薪酬的发放按照公司工资制度执行。其中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。公司外部董事、独立董事的津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月发放。

公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，由公司按照国家 and 公司的相关规定，从工资奖金中扣除下列事项后，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。

第十条 公司董事和高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效年薪或津贴：

- (一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三) 因个人原因擅自离职、辞职的；
- (四) 被有关部门依法依规处理，情形严重的；

(五) 严重损害公司利益的；

(六) 不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的；

(七) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十一条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第十二条 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。

第五章 薪酬调整

第十三条 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。

第十四条 公司董事和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，以使保持薪酬的实际购买力水平作为公司薪酬调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整；

(六) 公司的发展战略和经营环境变化；

(七) 公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第十五条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的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 附则

第十六条 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。本制度相关条款与新颁布的相关法律、行政法规、规章、规范性文件，以及经合法程序修改后的《公司章程》相冲突时，以新颁布的法律、行政法规、规章、规范性文件以及经合法程序修改后的《公司章程》相关条款的规定为准。

第十七条 本制度的解释权归属于公司董事会。

第十八条 本制度由公司董事会审议通过以后，报公司股东会审议通过之日起生效实施。修改时亦同。

深圳市力合微电子股份有限公司董事会

2026年6月11日