

富满微电子集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善富满微电子集团股份有限公司（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，提高公司的经营管理效益，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《富满微电子集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事及高级管理人员包括：

（一）董事会成员：包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事。

（二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规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）适配性原则：薪酬水平与公司经营规模、经营业绩相匹配，并与外部市场薪酬水平相符；

（二）权责对等原则：薪酬分配与岗位价值、职责大小、责任轻重相符；

（三）长远利益原则：薪酬体系设计立足公司长远利益，服务于公司持续、稳定、健康发展的总体目标；

（四）激励约束并重、奖罚对等原则：实行薪酬与考核结果、奖惩情况紧密挂钩，以达到激励有效、约束有力、奖罚对等。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；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。

第五条 董事的薪酬方案经董事会审议通过后，须提交股东会批准；高级管

理人员的薪酬方案由董事会审议批准。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 公司人力资源部、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、津贴的标准

第七条 公司董事的薪酬构成如下：

（一）独立董事实行津贴制度，独立董事年度津贴参照地区经济及行业水平，具体津贴标准及发放办法按股东会审议通过后的决议执行。

（二）非独立董事：

1.在公司担任高级管理人员的非独立董事，其薪酬标准和绩效考核依据本制度高级管理人员薪酬与考核办法执行。

2.在公司担任非高级管理人员职务的非独立董事，其薪酬根据其在公司的具体任岗位职责及其对公司发展的贡献确定，不再发放董事津贴。

3.未在公司担任职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

第八条 高级管理人员按其内部任职情况领取薪酬，薪酬由基本薪酬和绩效薪酬和中长期激励收入组成，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。计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入。

（一）基本薪酬：由公司董事会薪酬与考核委员会根据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素拟定；

（二）绩效薪酬：主要与公司经营目标完成情况、安全生产、规范运作、重点项目、重大措施等多方面以及相关管理人员分管工作的成效，由公司人力资源管理部协助董事会薪酬与考核委员会确定；

（三）中长期激励：公司可实施股权激励计划、员工持股计划，对公司董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

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。

第四章 薪酬、津贴的发放及止付追索

第九条 公司独立董事津贴按月发放。董事（不含独立董事）、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放。

第十条 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。

第十一条 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绩效奖金并予以发放。

第十二条 若发生以下任一情形的，公司董事会薪酬与考核委员会可考虑决定是否扣减、暂缓或不予发放其相应薪酬，或追回其已获得的全部或部分薪酬：

- （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）因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；
- （四）严重损害公司利益的；
- （五）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做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、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；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第六章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释。

第十七条 本制度由公司董事会制订并经股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

富满微电子集团股份有限公司

2026年4月16日