

龙迅半导体（合肥）股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

（2025年11月修订）

第一章 总则

第一条 为进一步完善龙迅半导体（合肥）股份有限公司（以下简称“公司”）的治理结构，建立合理有效的企业激励约束机制，提升经营管理效益，根据《公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件以及《龙迅半导体（合肥）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二章 适用范围

第二条 本制度适用对象为公司全体董事（包括非独立董事、独立董事）及高级管理人员（包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人）。

第三章 原则

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬分配遵循以下原则：

- （一）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （二）责任权利对等，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符的原则；
- （三）激励与约束并重、奖罚对等、按绩取酬的原则；
- （四）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则。

第四章 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负责对董事和高级管理人员进行考核评价。

第六条 公司人力资源与财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第五章 薪酬与津贴制度

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬与津贴标准如下：

- （一）董事薪酬与津贴

在公司担任具体职务的非独立董事，以其本人在公司担任的职务及与公司签订的劳动合同为基础，按照公司相关薪酬管理制度确定其薪酬，不再另行发放董事津贴或薪酬；在公司兼任高级管理人员的非独立董事，按照本制度有关高级管理人员薪酬的规定执行，不再另行发放董事津贴或薪酬。

不在公司担任具体职务的非独立董事，原则上不发放津贴，确有必要的，董事会薪酬与考核委员会可制定相关职务津贴标准并提交董事会和股东会审批后执行。

公司独立董事津贴标准应提交董事会和股东会审批后执行，如独立董事津贴与过往年度标准相同，则无需重新提交董事会和股东会审批。

（二）高级管理人员薪酬

公司高级管理人员薪酬分为基础薪酬和绩效薪酬。

基础薪酬由董事会薪酬与考核委员会结合行业及地区薪酬水平、岗位职责，按照公司相关薪酬管理制度确定，按月发放。如基础薪酬与过往年度标准相同，则无需重新经董事会薪酬与考核委员会审核。

绩效薪酬与高级管理人员年度考核结果挂钩，以公司年度预算目标和个人年度业绩考核指标完成情况为考核基础，由董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员进行考核后，提出绩效薪酬发放方案，并经董事会审议通过后执行。

第八条 董事、高级管理人员按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责（如出席公司董事会、股东会等）所需的通讯、交通、住宿等合理费用由公司承担。

第九条 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津贴/薪酬并予以发放。

第六章 薪酬调整

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随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。具体薪酬调整依据如下：

- （一）公司盈利状况；
- （二）岗位调整或职务变化；
- （三）组织结构调整；
- （四）通胀水平。

第七章 附则

第十一条 本制度的生效及修改自股东会决议通过之日起生效并实施。

第十二条 本制度由董事会负责解释。

第十三条 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；本制度与有关法律法规以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规以及《公司章程》的规定为准；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，并及时修订，报股东会审议通过。

龙迅半导体（合肥）股份有限公司

二〇二五年十一月