

长芯博创科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2025年12月制定)

第一章 总则

第一条 为进一步完善长芯博创科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事及高级管理人员的薪酬管理机制，根据《上市公司治理准则》等法律、法规和规范性文件以及《长芯博创科技股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬的确定与管理遵循以下原则：

- （一）公开、公平、公正、透明原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）按劳分配与责、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，体现薪酬与公司长远利益及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、激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司董事和高级管理人员的薪酬方案。公司董事的薪酬方案经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。公司高级管理人员的薪酬方案经董事会审议批准后实施。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；制定董事与高级管理人员考核的标准；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；对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力中心、财务中心等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准及发放

第七条 董事及高级管理人员的薪酬标准如下：

(一) 独立董事

公司独立董事薪酬实行津贴制，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) 非独立董事

在公司兼任其他职务的非独立董事，根据其在公司担任的具体职务按照公司相关薪酬管理制度领取薪酬，不再单独领取董事津贴或薪酬。非独立董事未在公司兼任其他职务的，原则上不领取薪酬及董事津贴。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。

(三) 高级管理人员

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，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。基本薪酬是指年度基本收入，主要考虑公司的经营规模、经营难度以及具体岗位所承担的战略责任、职务价值、人员的专业能力及责任态度、市场薪酬行情等因素，由董事会薪酬与考核委员会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；绩效薪酬是指根据公司年度经营目标的完成情况，由董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员进行考核后，结合个人分管业务年度考核结果，经董事会审议通过后按年核发。中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等。具体方案由公司另行制定。

第八条 独立董事津贴定期发放，无须考核；非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效奖金根据公司相关考核制度考核后按年发放。上述薪酬、津贴等均为税前金额，其所涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

- 第九条** 公司董事（包含独立董事）及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权取消其绩效奖金或津贴的发放：
- （一）被深圳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）严重损害公司利益的；
 - （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形；
 - （五）董事、高级管理人员在任期内未经批准擅自离职，或因违反法律、法规、规章、与公司签署的劳动合同、保密协议、竞业限制协议等协议、严重损害公司利益等原因被解除职务。

- 第十条** 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考核情况计算绩效奖金并予发放。

第四章 薪酬追索扣回

- 第十一条** 董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

- 第十二条** 公司因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。

- 第十三条** 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

- 第十四条** 薪酬方案的制定应为公司经营战略服务，并随着公司的经营战略实际情况变化进行适当调整以适应公司长期稳定发展需要。

- 第十五条** 公司可根据公司经营发展状况、效益水平、组织结构调整、行业薪酬水平及通货膨胀水平、公司盈利水平、岗位变动等因素变化，按照程序对董事、高级管理人员的薪酬标准及方案进行调整。

第六章 附则

- 第十六条** 除非特别说明，本制度所使用的术语与公司章程中该等术语的含义相同。
- 第十七条** 本制度未尽事宜或与本议事规则生效后颁布、修改的法律、法规、深圳证券交易所规则或公司章程的规定相冲突的，按照法律、法规、深圳证券交易所规则及公司章程的规定执行。
- 第十八条** 本制度由董事会审议通过，修改时亦同。
- 第十九条** 本制度解释权归董事会。