

# 江苏银河电子股份有限公司

## 薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为建立科学、合理的薪酬管理体系，充分发挥薪酬的激励与约束作用，吸引、保留和激励核心人才，保障公司持续健康发展，依据《公司法》、《上市公司治理准则》等法律法规及公司章程，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于江苏银河电子股份有限公司（以下简称“公司”）全体在职员工，其中董事、高级管理人员的薪酬管理除遵循本制度外，还需符合上市公司监管相关规定。

#### 第三条 基本原则

- 合法性原则：**严格遵守国家法律法规及上市公司监管要求，确保薪酬管理合规有序。
- 战略导向原则：**薪酬体系与公司发展战略相匹配，支撑公司经营目标实现。
- 公平公正原则：**薪酬分配兼顾岗位价值、绩效表现及员工贡献，保障内部公平与外部竞争力。
- 激励约束原则：**强化薪酬与绩效的联动，实现激励先进、约束落后的效果。
- 可持续发展原则：**薪酬总额与公司经营效益挂钩，确保薪酬支出的合理性与可持续性。

### 第二章 工资总额决定机制

**第四条** 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴等。

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。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

**第五条** 工资总额主要依据以下因素综合确定：

1. 公司年度经营效益,以经审计的营业收入、净利润等财务数据为核心指标;
2. 行业薪酬水平及区域劳动力市场价格;
3. 公司人员编制及人力资源规划;
4. 上一年度薪酬执行情况及调整需求。

#### **第六条 审批与调整流程**

1. 考核主体:由董事会薪酬与考核委员会负责组织实施考核,考核结果作为薪酬计发的核心依据。

2. 调整机制:若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大,董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的,应当披露原因;若市场环境、行业薪酬水平发生重大变化,由薪酬与考核委员会提出薪酬调整建议,按程序审议通过后执行。

### **第三章 薪酬的构成与标准**

#### **第七条 普通员工薪酬结构**

普通员工薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成:

1. 基本薪酬:根据岗位价值、员工技能水平及学历等因素确定,按月固定发放;
2. 绩效薪酬:与员工月度、季度或年度绩效考核结果挂钩,依据考核等级确定发放金额。

#### **第八条 董事及高级管理人员薪酬结构**

##### **1. 董事薪酬**

- 非独立董事:薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成。基本薪酬固定发放;绩效薪酬根据半年度、年度考核结果确定。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。若公司实施限制性股票、股票期权等中长期激励计划,公司董事可按规定参与,具体按相关激励计划执行。

- 独立董事:实行固定津贴制度,股东会审议通过后实施,不参与绩效薪酬分配,同时公司承担其履职过程中产生的合理费用(如差旅费、会议费等)。

##### **2. 高级管理人员薪酬**

- 薪酬构成:基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等。
- 基本薪酬:根据岗位层级、职责范围核定,固定发放。

- 绩效薪酬：与经营业绩（营收、利润等）及个人考核结果挂钩，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。

- 中长期激励：若公司实施限制性股票、股票期权等长期激励计划，高级管理人员可按规定参与，具体按相关激励计划执行。

3. 公司确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

## 第四章 绩效考核

### 第九条 考核对象与周期

1. 考核对象：覆盖公司全体员工，董事及高级管理人员的考核由董事会薪酬考核委员会组织实施；

2. 考核周期：普通员工实行月度、季度与年度相结合的考核方式，董事及高级管理人员以半年度、年度考核为主。

### 第十条 考核指标与标准

1. 考核指标根据公司经营目标、部门职责、岗位职责分解制定，包括但不限于财务指标、业务指标及管理指标等；

2. 考核标准以量化指标与定性指标相结合的方式，明确各级别考核阈值，确保考核的客观性与可操作性。

**第十一条** 董事及高级管理人员的绩效评价以经审计的财务数据为核心依据，结合公司战略目标完成情况、行业对标情况进行综合评定，评价结果作为绩效薪酬及中长期激励收入确定与支付的重要依据。

## 第五章 薪酬发放

### 第十二条 发放时间与方式

1. 基本薪酬及津贴固定发放，通过银行转账或者其他合规形式支付至员工个人；

2. 普通员工绩效薪酬按考核周期发放；

3. 董事及高级管理人员的绩效薪酬，考核后随基本工资支付，并确定一定比例在年度报告披露及绩效评价完成后发放；中长期激励收入按激励计划约定的时间和条件发放。

**第十三条** 公司按照国家税收法律法规规定，代扣代缴员工薪酬相关的个人所得税。

## 第六章 薪酬管理与止付追索

**第十四条** 出现以下情况之一的，公司可暂停支付相关员工薪酬：

1. 员工涉嫌违法违纪被调查期间，可能影响薪酬核算的；
2. 员工擅自离职未办理工作交接手续，造成公司损失的；
3. 董事及高级管理人员因履职不当导致公司重大损失，正在接受责任认定的；
4. 其他依法依规或合同约定应当止付薪酬的情形。

**第十五条** 薪酬追索情形与流程

1. 追索情形：

(1) 员工因个人原因造成公司经济损失的，公司可从其未发放薪酬中追索相应赔偿；

(2) 董事及高级管理人员绩效薪酬或中长期激励收入发放后，发现绩效评价所依据的财务数据存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏的，或因履职过错导致公司重大损失的，公司有权依法追索已发放的相应薪酬；

(3) 其他符合法律法规及公司制度规定的薪酬追索情形。

2. 追索流程：公司发现符合追索情形的，由相关部门提出追索申请，附相关证据材料，经人力资源部审核、管理层审批后（董事及高级管理人员薪酬追索需经董事会薪酬考核委员会审议），通过协商或法律途径实施追索。

## 第七章 附则

**第十六条** 本制度未尽事宜，或与本制度生效后颁布、修改的法律、法规、规范性文件或《公司章程》中的规定相冲突的，按法律、法规、规范性文件和《公司章程》中的规定执行。

**第十七条** 本制度由董事会薪酬与考核委员会审核报董事会并由股东会批准后实施，并自2026年1月1日起生效适用。

江苏银河电子股份有限公司董事会

二〇二六年四月十三日