

江苏捷捷微电子股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬制度

二〇二六年四月

第一章 总则

第一条 为进一步完善江苏捷捷微电子股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司董事及高级管理人员工作积极性，根据国家有关法律、法规的规定及公司章程，结合本公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员，其中：董事人员是指公司董事会的全部成员，包括内部董事（含职工董事）及独立董事；高级管理人员是指公司经理、副经理、董事会秘书、财务负责人以及经董事会根据《公司章程》聘任的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩，同时兼顾市场薪酬水平的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）薪酬标准以公开、公正、透明为原则；
- （五）薪酬收入坚持“有奖有罚，奖罚对等，激励与约束并重”的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构，公司人力行政部和财务部协助实施。

第五条 薪酬与考核委员会每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

公司董事的薪酬方案，须报经董事会审议并提交股东会审议通过，并予以披露。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。

公司高级管理人员的薪酬方案，须报公司董事会审议通过，向股东会说明，并予以披露。

如公司发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第三章 薪酬的构成和标准

第六条 公司独立董事仅领取固定津贴，津贴具体标准由公司股东会审议确定。公司独立董事行使职责期间所需的合理费用由公司承担。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行，不参与公司内部绩效考核。

第七条 公司非独立董事和高级管理人员的薪酬总额由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、津贴和福利等组成，薪酬水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩，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，具体如下：

(一) 非独立董事薪酬构成和标准

1、基本薪酬：非独立董事实行年薪制（即基本薪酬和绩效薪酬总和），年薪参考同行业薪酬水平，并结合职位、能力、绩效、市场薪资行情等因素综合确定，基本薪酬占年薪总额一定的比例，按月平均发放。

2、绩效薪酬：非独立董事的绩效薪酬占年薪总额一定的比例，占比原则上不低于年薪总额的百分之五十。非独立董事的绩效薪酬结合公司经营目标完成情况和个人岗位绩效考核情况等为考核基础，根据考核结果按比例发放。

3、中长期激励收入：公司对非独立董事采取股权激励计划、现金激励计划等中长期激励措施以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励，具体方案根据国家的相关法律法规、公司发展阶段特征等另行拟定。

4、福利：非独立董事的福利包括法定福利和其他福利，法定福利是指国家法律规定的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金等；其他福利是指年度节假、身体健康检查等公司提供的除法定福利之外的福利。

(二) 高级管理人员薪酬构成和标准：

1、基本薪酬：公司高级管理人员实行年薪制（即基本薪酬和绩效薪酬总和），年薪标准参考市场同类行业的薪酬标准，结合公司各业务板块其所承担的关键业绩指标、风险责任、业务能力及团队建设等因素确认，基本薪酬占年薪总额一定比例，按月平均发放。

2、绩效薪酬：公司高级管理人员的绩效薪酬占年薪总额一定比例，占比原则上不低于年薪总额的百分之五十。高级管理人员的绩效薪酬结合公司经营目标完成情况和个人岗位绩效考核情况等为考核基础，根据考核结果按比例发放。通常对于高级管理人员的关键绩效考核指标根据公司发展阶段的重点要求制定，包括但不限于：主营业务收入、扣非后净利润、现金流、净资产收益率、客户满意度、技术进步与创新、技改投入与投入产出、研发投入与成果转化、安全生产与环境保护及团队建设等。

3、中长期激励收入：公司对高级管理人员采取股权激励计划、现金激励计划等中长期激励措施以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励，具体方案根据国家的相关法律法规、公司发展阶段特征等另行拟定。

4、津贴：高级管理人员各项津贴根据公司有关规定执行。

5、福利：高级管理人员的福利包括法定福利和其他福利，法定福利是指国家法律规定的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金、年度节假等，其他福利是指身体健康检查、食宿配套等公司提供的除法定福利之外的福利。

第四章 薪酬的发放与止付追索

第八条 公司独立董事的津贴按月度平均发放。

第九条 公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月度发放，绩效薪酬当年度结算发放；中长期激励收入根据相关方案规定发放。绩效薪酬、中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。公司确定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。

第十条 公司的薪酬标准均为税前金额。基本薪酬、绩效薪酬、利润分享、福利、津贴等所涉及的个人所得税等统一由公司代扣代缴。

第十一条 非独立董事和高级管理人员因个人原因擅自离职、辞职或被免职的，不享受年度绩效薪酬与中长期激励收入；因换届、改选等非个人原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放绩效薪酬和中长期激励收入。

第十二条 公司财务数据错报等因素而造成对财务报告进行追溯重述时，需对非独立董事和高级管理人员的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 公司非独立董事和高级管理人员违反规定给公司造成损失，比如财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为，公司根据情节轻重减少、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。对在经营管理中玩忽职守、严重不负责任导致公司利益遭受重大损失或严重违反公司规章制度的，将追究相关人员的责任。

第五章 薪酬调整

第十四条 公司董事、高级管理人员薪酬体系为公司战略服务，并随公司战略和经营状况的变化而进行相应调整以支持公司发展战略的实现。由薪酬与考核委员会每年根据实际情况，

综合评估判断是否对高级管理人员的薪酬进行必要的调整和制定调整方案提交董事会审批，具体薪酬调整综合依据为：

- 1、董事和高级管理人员薪酬水平在同行业薪酬水平对比，同行业薪酬增幅水平；
- 2、通货膨胀水平；
- 3、公司经营状况和个人绩效评价结果；
- 4、公司发展战略、组织结构调整、岗位调整或职责变化。

第十五条 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。

第六章 附 则

第十六条 本制度经公司董事会审议通过并提交经股东会审议通过方才生效，修改亦同，如果本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十七条 公司全资子公司或控股子公司董事或执行董事或高级管理人员薪酬体系可参照本制度执行。

第十八条 本制度归公司董事会负责解释。

江苏捷捷微电子股份有限公司

二〇二六年四月