

# 江阴江化微电子材料股份有限公司

## 董事、高级管理人员

### 薪酬与绩效考核管理制度

## 目录

第一章 总则 .....	3
第二章 管理机构 .....	4
第三章 薪酬的构成和标准 .....	5
第四章 薪酬与考核实施程序 .....	5
第五章 附则 .....	7

# 江阴江化微电子材料股份有限公司

## 董事、高级管理人员

### 薪酬与绩效考核管理制度

#### 第一章 总则

##### 第一条 目的

为规范江阴江化微电子材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬与绩效，建立健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，充分调动其工作的积极性和创造性，发挥其管理、监督职能，提高企业经营管理水平，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规及《江阴江化微电子材料股份有限公司章程》《江阴江化微电子材料股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》的规定，特制定本制度。

##### 第二条 适用范围

本制度适用下列人员：董事、高级管理人员

##### 第三条 公司工资总额主要依据以下因素综合确定：

- （一）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；
- （二）行业薪酬水平及区域劳动力市场价格；
- （三）公司人员编制及人力资源规划；
- （四）上一年度薪酬执行情况及调整需求。

公司对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。公司以上年度工资总额为基数，根据年度经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标，合理编制董事及高级管理人员的年度工资总额预算，并综合考虑公司经营状况、同行业薪酬增幅水平、社会通胀水平及公司组织结构的变化等情况，不定期地调整。

##### 第四条 薪酬与绩效考核原则

- （一）薪酬标准公开、公正、公平的原则；
- （二）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （三）薪酬与公司效益及工作业绩目标挂钩的原则；

(四) 薪酬与公司实际经营情况相结合的原则；

(五) 薪酬与权、责、利相结合的原则；

(六) 激励与约束并重的原则。

### **第五条 薪酬调整机制**

公司相关薪酬考核机构可根据以下情况对董事、高级管理人员的薪酬作相应调整，调整的依据包括：

(一) 同行业薪酬水平；

(二) 所在地区薪酬水平；

(三) 通货膨胀水平；

(四) 公司实际经营状况；

(五) 组织架构调整、职位、职责变化；

(六) 其他情况。

**第六条** 本制度所指的薪酬是指公司董事、高级管理人员缴纳个人所得税前获得的收入，其涉及的个人所得税、社保及公积金个人承担部分，由公司按照国家相关规定代扣代缴。

## **第二章 管理机构**

**第七条** 公司董事会薪酬与考核委员会是实施公司董事、高级管理人员薪酬和绩效考核的管理机构，负责组织董事和高级管理人员绩效考核、制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

**第八条** 董事会薪酬与考核委员会的职责与权限参照《薪酬与考核委员会工作细则》。

**第九条** 公司高级管理人员的薪酬方案经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露；董事的薪酬方案由董事会审议通过并提交股东会决定。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。

**第十条** 公司人力资源部是董事会薪酬与考核委员会的日常办事机构，负责薪酬方案、绩效考核、薪酬止付追索等事项的具体实施与执行。

### 第三章 薪酬的构成和标准

**第十一条** 公司董事、高级管理人员在公司兼任其他职务的，以其担任的具体管理职务确定薪酬。不在公司任职的非独立董事不在公司领取董事薪酬。董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

结合公司实际情况，公司每年度可给予独立董事一定的固定津贴。独立董事实行年度津贴制，年度津贴标准由股东会确认，按月发放。

**第十二条** 在公司任职的非独立董事及高级管理人员实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，具体内容如下：

（一）基本薪酬：根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本薪酬；

（二）绩效薪酬：在公司任职的非独立董事及高级管理人员对应的年度绩效考核方案确定。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；

（三）中长期激励：对于中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等方式；

**第十三条** 基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况，按月支付。

绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十四条** 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。

### 第四章 薪酬与考核实施程序

**第十五条** 考核以自然年度为周期。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。行业周期性特征明显的公司可以实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周

期挂钩，但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。业绩周期超过三年的，应当说明确定依据。

**第十六条** 公司董事会薪酬与考核委员会根据董事及高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平制定薪酬计划或方案；薪酬计划或方案明确薪酬确定依据和具体构成，主要包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系，奖励和惩罚的主要方案和制度等。

**第十七条** 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薪酬并予以发放。

**第十八条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

## 第五章 薪酬止付追索

**第十九条** 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。公司可每年度依据经营情况、业务风险持续情况等决定是否进行递延支付或对递延支付机制进行调整。

**第二十条** 对于发生重大决策失误或重大违纪事件，给公司造成不良影响或造成公司资产流失的，相应扣减公司董事、高级管理人员的薪酬。具体包括：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部记过及以上处分的。
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的。
- （三）因重大违法违规行为被证券监管部门处罚、谴责或通报批评的；被有关部门依法依规处理的。
- （四）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失职、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成企业资产流失的。
- （五）其他违反《公司章程》等相关规定情况的。

**第二十一条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、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。公司董事、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。

## 第六章 附则

**第二十二条** 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。本制度追溯适用至 2026 年 1 月 1 日生效。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责解释。

江阴江化微电子材料股份有限公司

2026 年 4 月