

江苏捷捷微电子股份有限公司

2025 年度公司高级管理人员薪酬议案

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”）治理结构，提高公司管理水平，建立和完善经营者的激励约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，保证公司健康、持续、稳定发展，加强和规范公司高级管理人员薪酬的管理，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况及行业水平，制定本议案。

第二条 本议案适用于所有公司高级管理人员，上述人员包括：公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等。

第三条 公司高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （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的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则，确保主营业务增长，防止短期行为，促进公司的长期、稳健可持续发展；
- （四）薪酬标准以公开、公正、透明为原则，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束机制，又要符合企业的实际情况；
- （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 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对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 公司高级管理人员的薪酬议案，须报公司董事会审议通过后方可实施。

第三章 薪酬的构成

第六条 公司高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书）薪酬构成：基本薪酬、绩效工资、奖金激励、津贴及福利等。

（一）基本薪酬：

公司高级管理人员实行年薪制，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，年薪标准在 60—260 万区间，其中：60%为基本薪酬，40%为绩效工资，基本薪酬按月平均发放，绩效工资年终兑现。

（二）绩效工资：

关键绩效考核指标：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。根据关键业绩考核指标完成的情况兑现年度绩效工资：未完成关键业绩考核指标或低于 2024 年已实现的关键业绩考核指标的无年度绩效工资；完成年度关键业绩考核指标则兑现年度绩效工资；超额完成关键业绩考核指标的，绩效工资为年绩效工资标准的 1.5-2 倍。

年绩效工资以年度为考核单元，年终一次性兑现，履职不满一年的无年绩效工资（退休、届满或身体原因等除外）。

（三）奖金激励机制：

在完成当年度关键业绩指标的基础上，以实现扣非后净利润部分的 20%为团队激励基础，同时根据收益质量和预算完成度对激励基础进行系数调整，报请公司董事会批准后可用于团队的奖金激励或股权激励。

（四）各项津贴根据公司有关规定执行。

第七条 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。

第八条 董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员实施如下考核程序：

- 1) 高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会做书面述职和自我评估；
- 2) 董事会薪酬与考核委员会按绩效考核指标对高级管理人员进行绩效评估；
- 3) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效评估结果及薪酬分配议案提出绩效工资数额，表决通过后，报公司人力资源部实施。

第九条 对高级管理人员在经营管理工作中取得重大突出成绩的，可以经总经理提名公司董事会薪酬与考核委员会，并由董事会薪酬与考核委员会向董事会提出给予有关人员以单项特别奖励或纳入股权激励对象。

第十条 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。

第十一条 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奖金激励或股权激励。

第十二条 年度绩效考核的结果与任命、续聘挂钩，公司有权依据考核结果依法定程序对高级管理人员任职进行相应调整。

第十三条 全资子公司高级管理人员可参照本议案执行。

第四章 附 则

第十四条 本议案经公司董事会审议通过生效，并提交经股东大会审议通过方才生效，修改亦同，如果本规则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。

第十五条 基本年薪、绩效工资、奖金激励、福利、津贴等所涉及的个人所得税等统一由公司代扣代缴。

第十六条 本议案归公司董事会负责解释。

江苏捷捷微电子股份有限公司

董事会

2025年4月15日