

江苏捷捷微电子股份有限公司

2026 年度公司高级管理人员薪酬方案

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，制定本方案。

第二条 本方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方案，须报公司董事会审议通过后并提交至股东会通过后方可实施。

第三章 薪酬的构成及标准

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、绩效薪酬、利润分享、津贴及福利等。

- （一）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额），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 50%为基本薪酬，基本薪酬按月平均发放。

（二）绩效薪酬：

50%年薪为绩效薪酬。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。

（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。

（五）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

第七条 高级管理人员的基本薪酬按月度平均发放。

第八条 高级管理人员的绩效薪酬当年度根据考核结果结算发放。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根据目标责任状和职责做书面述职和自我评估；
- 2) 董事会薪酬与考核委员会综合目标责任状、年度关键任务完成情况等综合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方案提出绩效薪酬数额，表决通过后，报公司人力行政部实施。

第九条 利润分享根据当年公司利润达成情况和高级管理人员的个人绩效评价结果核算发放。利润分享采取递延支付方式，按比例分三年支付。

第十条 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。

第十一条 绩效薪酬和利润分享根据绩效评价结果核算支付，90%实得绩效薪酬在农历新年前发放，10%实得绩效薪酬在年度报告披露后支付。最终绩效评价和绩效薪酬、利润分享依据经审计的财务数据调整，实行多退少补。

第十二条 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。

第十三条 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利润分享；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利润分享。

第十四条 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，需对高级管理人员的绩效薪酬和利润分享予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十五条 公司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利润分享，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和利润分享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

第十六条 公司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、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。

第六章 附 则

第十七条 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。

第十八条 子公司高级管理人员薪酬方案可参照本方案执行。

第十九条 高级管理人员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。

第二十条 本方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

2026年4月15日