

江苏捷捷微电子股份有限公司

2018 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，公司人力资源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方可实施。

第三章 薪酬的构成

第六条 公司高级管理人员薪酬构成：基本工资、年度绩效奖励、工龄工资及津贴、福利等。

(一) 基本年薪:

1、总经理，年基本薪酬为 58 万元，其中：基本工资 40.6 万元，年度绩效工资 17.4 万元；

2、副总经理，兼任公司全资子公司总经理，年基本薪酬为 54 万元，其中：基本工资 37.8 万元，年度绩效工资 16.2 万元；

3、常务副总经理，年基本薪酬为 48 万元，其中：基本工资 33.6 万元，年度绩效工资 14.4 万元；

4、董事会秘书兼任财务总监，年基本薪酬为 48 万元，其中：基本工资 33.6 万元，年度绩效工资 14.4 万元；

5、副总经理，年基本薪酬为 42 万元，其中：基本工资 29.4 万元，年度绩效工资 12.6 万元；

6、首次履职副总经理，年基本薪酬为 37.8 万元，其中：基本工资 26.46 万元，年度绩效工资 11.34 万元。

上述人员实行年薪制，其中 70%为基本工资，30%为绩效工资，基本工资按月兑现，年绩效工资年终一次性兑现。

(二) 年绩效工资:

2018 年公司高级管理人员绩效考核指标：收入、利润、现金流及客户满意度、技术进步与创新、技改投入与成果转化，安全生产与环境保护等方面。

1) 完成关键业绩指标兑现年度绩效工资。

2) 未完成关键业绩指标的或低于 2017 年已实现的关键业绩指标的无年度绩效工资。

3) 超额完成关键业绩指标的年绩效工资为 2 倍。

(三) 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。

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方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，董事会薪酬委员

会可以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。

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 关键业绩指标考核合并计算，全资子公司高级管理人员可以参照本方案执行。

第四章 附 则

第十二条 本方案经公司董事会审议通过生效，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。

第十三条 基本年薪、绩效工资、福利、津贴等所涉及的个人所得税等统一由公司代扣代缴。

第十四条 本方案归公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第十五条 本方案由董事会审议通过之日起执行。

2018年4月11日