

深圳市杰美特科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市杰美特科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员的薪酬水平及支付方式，根据《中华人民共和国公司法》及《深圳市杰美特科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，结合公司实际情况制定本管理制度。

第二条 本管理制度适用于以下人员：

（一）公司董事，包括非独立董事（含职工代表董事）及独立董事。

（二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及董事会以决议形式认定的其他人员。

第三条 本管理制度所指的“董事、高级管理人员薪酬”，是指在公司担任董事、高级管理人员并履行相应职责所领取的相应报酬。公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公开、公正、透明原则，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；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

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负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，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。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。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。

第六条 公司董事、高级管理人员每年度的薪酬方案由薪酬与考核委员会制定，薪酬方案应明确薪酬确定依据和具体构成，并负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第七条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第八条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施，具体实施情况由薪酬与考核委员会向董事会报备。

第三章 薪酬的结构和标准

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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50%。

（一）基本薪酬：包括岗位工资+津贴/补贴，岗位工资根据公司经营规模、经营情况、行业特性、公司员工工资水平和高级管理人员管理岗位职责、重要性等因素确定；津贴主要指董事长津贴、独立董事津贴；补贴主要指职称补贴、工龄补贴、交通补贴等。

（二）绩效薪酬：包括月度、年度绩效薪酬。其中，月度绩效薪酬依据个人月度关键绩效指标完成情况及分管工作表现核定，年度绩效薪酬依据公司年度业绩指标达成情况与绩效评价结果核定，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（三）中长期激励收入：公司应当以绩效评级为重要依据，根据实际情况，可选择股票期权、限制性股票、员工持股计划等符合监管要求的激励方式，具体实施需另行制定专项方案并履行审批及披露程序。

第十条 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）董事长：领取董事长津贴，董事长未参与日常经营管理，则不设置绩效薪酬，参与日常经营，则参与绩效考核，根据考核结果发放绩效薪酬。

（二）独立董事：领取独立董事津贴，具体金额根据独立董事资历确定，其履行职务发生的费用由公司实报实销。

（三）非独立董事：为公司员工的（以签订《劳动合同》为准），根据其在公司的具体工作岗位领取工作报酬，不另行领取津贴。未在公司内部任职的非独立董事，不领取董事薪酬、津贴。

（四）高级管理人员：按照其在公司任职的岗位重要性、职责、个人能力、市场薪资行情及经营业绩等因素确定薪酬标准。

第十一条 董事因出席公司专门委员会、董事会、股东会等的差旅费以及依照公司《章程》行使职权时所需的费用，由公司承担。

第四章 薪酬的发放

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十三条 独立董事的津贴按月发放。

第十四条 非独立董事和高级管理人员的基本薪酬和绩效薪酬中的月度绩效薪酬按月发放；年终绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付；中长期激励收入按照激励方案执行。

第十五条 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，其津贴和绩效奖金的计算根据本管理制度确立的标准，结合实际任职时间予以确定。

第五章 薪酬调整与激励事项

第十六条 公司每年可根据公司经营发展状况、行业薪酬水平、通货膨胀水平等因素提出年度薪酬调整建议，由董事会薪酬与考核委员会制定年度薪酬方案报董事会审核同意后，提交股东会审议通过后生效。

第十七条 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整。若公司遇有外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，公司也可根据具体情况对本管理制度提出修订方案。

第十八条 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，对其实施降薪或扣除薪酬：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚，被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不当人选，或失职、渎职，导致重大决策失误给公司造成严重影响的；
- （四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第六章 薪酬止付与追索

第十九条 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。

第二十条 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。

第七章 其他

第二十一条 本管理制度所称“元”“万元”指人民币元。

第二十二条 本管理制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及公司《章程》的规定执行。

第二十三条 本管理制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第二十四条 本管理制度由公司董事会负责解释和修订。

深圳市杰美特科技股份有限公司

2026年4月23日