

证券代码：920138

证券简称：杰理科技

公告编号：2026-060

珠海市杰理科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

本制度已于 2026 年 8 月 24 日经公司第四届董事会第七次会议审议通过，尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

第一章 总则

第一条 为进一步规范珠海市杰理科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效率，以更好地促进公司稳定持续发展。根据《中华人民共和国公司法》《北京证券交易所股票上市规则》等法律法规的规定和《珠海市杰理科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）之规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）董事，包括公司非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平、公正、公开原则；
- （二）责、权、利相结合的原则；

（三）与公司长远发展相结合的原则；

（四）激励与约束并重原则。

第四条 公司以同行业薪酬水平为参考，以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第二章 薪酬管理机构

第五条 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，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，每年度制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 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。

第七条 公司相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与调整

第八条 公司董事的薪酬标准如下：

（一）董事长根据个人所承担的工作职责、市场薪酬水平等因素，以及公司经营情况等综合确定薪酬标准；

（二）除独立董事外，其他在公司任职的内部董事，按照其担任的具体职务的岗位标准领取薪酬，不再另外领取董事津贴；

（三）不在公司担任实际管理职务的非独立董事不在公司领取薪酬或津贴；

（四）独立董事领取独立董事津贴，根据股东会确定的具体津贴发放。

第九条 董事出席公司董事会及董事会下设专门委员会、董事出席股东会会议的差旅费以及按《公司章程》和公司相关工作制度行使职权所需合理费用，均由公司据实报销。

第十条 公司高级管理人员的薪酬标准如下：

（一）公司高级管理人员均应在公司全职工作并领取薪酬；

（二）公司高级管理人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成。

基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责等情况确定，按月发放。绩效薪酬根据公司整体业绩达成情况和个人核心指标完成情况定期予以发放。

第十一条 公司任职的非独立董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬构成，并可实施嘉奖及中长期激励。

（一）基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、市场薪酬水平、公司经营规模等因素确定，按月发放；

（二）绩效薪酬与公司经营业绩、个人绩效考核结果挂钩，其中绩效薪酬在基本薪酬与绩效薪酬之和中的占比原则上不低于 50%，绩效薪酬根据公司经营情况、考核周期及实际考核结果定期发放，至少 10%的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付；

（三）公司可根据相关规定实施股权激励等中长期激励方案。

（四）高级管理人员兼任多项职务的，其薪酬标准原则上按照就高不就低确定，不重复计算。

第十二条 公司的薪酬体系应为公司的经营战略服务，根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，调整依据包括：

（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、发展策略；

（五）薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整；

（六）行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第四章 薪酬的发放

第十三条 董事、高级管理人员薪酬发放的审批程序：

（一）公司董事、高级管理人员任职薪酬自董事经股东会选举、高级管理人员经董事会批准任职当日起计算，由公司统一代扣并代缴个人所得税；

（二）公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等不再担任公司董事、高级管理人员职务的或自愿放弃领取薪酬的，按其实际任期计算并予以发放。

第十四条 董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从税前薪酬中扣除下列事项。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

（一）个人所得税；

（二）按规定需由个人承担的社会保险费；

（三）国家规定的应缴纳的其他税费或其他应由个人承担的款项。

第十五条 本制度所规定的董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等专项激励，股权激励计划需另行制定专项方案并履行信息披露义务。

第五章 绩效评价

第十六条 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

第十七条 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。

第十八条 董事、高级管理人员绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十九条 董事、高级管理人员的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。

第二十条 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。

第六章 递延支付及止付追索机制

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。

第二十二条 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。公司有权从未支付给相关人员的其他薪酬、福利或其他款项中直接抵扣应追回金额。

第二十三条 公司亏损时应当在董事、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。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。

第七章 附则

第二十四条 本制度未作规定的，适用有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定。本制度的任何条款，如与届时有效的法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十五条 本制度由董事会负责解释。

第二十六条 本制度经公司股东会审议通过后生效实施。

珠海市杰理科技股份有限公司

董事会

2026年8月24日