

杰克科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范杰克科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，有效调动公司董事和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，保持核心管理团队的稳定性，提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《杰克科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本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）、独立董事；
- （二）公司高级管理人员：包括总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬。

第四条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理应遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利相统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）符合公司长远利益原则，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、奖惩、激励机制挂钩。

第五条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，稳步提高普通职工薪酬水平。

第二章 管理机构

第六条 公司董事会提名与薪酬委员会负责制定董事、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，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）法律法规、证券交易所相关规定及《公司章程》规定的其他事项。

董事会对提名与薪酬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提名与薪酬委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案由董事会提名与薪酬委员会制定，方案应明确薪酬的确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者提名与薪酬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。

第八条 公司人力资源部、财务部等相关部门配合提名与薪酬委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构

第九条 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理，纳入年度人工成本预算控制。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第十条 公司董事和高级管理人员的薪酬按以下标准执行：

（一）公司独立董事：公司独立董事以固定津贴形式在公司领取报酬，津贴标准经股东会审议通过，除此之外不在公司享受其他报酬。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 公司非独立董事：未在公司担任除董事之外其他职务的非独立董事原则上不在公司领取薪酬或津贴，但公司可以根据其实际工作情况及对公司的贡献，向其发放薪酬或津贴。津贴标准由公司股东会审议决定。其履行职责所需的合理费用由公司承担。在公司兼任具体管理职务的非独立董事，按照其所担任的管理职务领取相应的薪酬，不另行领取董事津贴。

(三) 公司高级管理人员：按照其所担任的管理职务领取相应的薪酬。

非独立董事、高级管理人员兼多职的（包括在子公司兼任岗位或职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

第十一条 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬组成由基本薪酬、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百分之五十。

(一) 基本薪酬：按照担任的具体工作职务，根据岗位职责、工作能力、从业经验、行业薪酬水平等因素确定。

(二) 绩效薪酬：根据公司业绩和公司经营目标达成情况以及个人绩效考核结果等综合确定。

(三) 中长期激励收入：与公司长期价值增长和可持续发展挂钩的收入，包括股权激励、员工持股计划以及公司根据实际情况设立的中长期专项奖金、激励或奖励等，由公司根据实际情况制定激励方案。

第四章 薪酬发放

第十二条 董事、高级管理人员薪酬及津贴的发放按照公司内部的薪酬相关制度执行。

第十三条 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。公司代扣代缴事项包括以下内容：

(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。

第十四条 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，薪酬按其实际任期和实际绩效计算并予以发放。

第五章 绩效考核

第十五条 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。

第十六条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的提名与薪酬委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第十七条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确认和支付应当以绩效评价为重要依据。

公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十八条 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。

第十九条 公司发生亏损时应当在董事、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。

第二十条 对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第六章 薪酬的调整及止付追索

第二十一条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第二十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪资水平变化；
- (二) 通胀水平；
- (三) 公司经营效益情况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整;

(五) 个人岗位调整或职务变化。

第二十三条 经公司董事会提名与薪酬委员会审批, 可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚, 作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第二十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间, 发生下列任一情形时, 由公司董事会提名与薪酬委员会决定是否扣减公司董事、高级管理人员当年绩效薪酬, 或不予发放其当年绩效薪酬, 或追回已发放的部分或全部绩效薪酬:

(一) 被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的;

(二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的;

(三) 严重损害公司利益的;

(四) 因个人失责原因离职、辞职, 不再具有担任董事和高级管理人员的资格, 或无法履行职责的;

(五) 有关法律、行政法规、规章、规范性文件或《公司章程》规定的其他情形。

第二十五条 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。

第二十六条 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。

第六章 附则

第二十七条 本制度未尽事宜, 依照国家有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》的规定执行。本制度如与国家有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》的有关规定相抵触时, 以国家有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》的规定为准。

第二十八条 本制度由董事会负责解释, 经公司股东会审议通过后生效, 修改时亦同。