

珠海博杰电子股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

2026年4月

目 录

第一章	总则	3
第二章	薪酬管理机构	3
第三章	薪酬标准	3
第四章	薪酬发放	4
第五章	薪酬调整	5
第六章	附则	5

珠海博杰电子股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为了进一步完善珠海博杰电子股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励与约束机制，充分调动董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等有关法律、法规、规范性文件以及《珠海博杰电子股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。高级管理人员包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及经董事会认定为“高级管理人员”的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理应遵守以下原则：

- （一）薪酬水平与公司规模、经营业绩和个人业绩相匹配，同时兼顾市场薪酬水平，与公司可持续发展相协调；
- （二）薪酬水平与岗位价值、个人业绩相匹配；
- （三）薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬或津贴，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬。

第五条 公司董事会提名与薪酬委员会在董事会的授权下，负责公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案考核及管理；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力资源中心、财务中心等职能部门配合董事会提名与薪酬委员会进行公司董事、高级管理人员的年度考核和薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 独立董事薪酬：独立董事实行津贴制度，公司可以结合实际情况、

本制度规定的原则及可比上市公司独立董事薪酬情况进行确定或调整。

第八条 非独立董事及高级管理人员薪酬：除独立董事外其他董事及高级管理人员，根据其在公司所担任的管理职务，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平，按公司年度绩效考核制度及业绩指标达成情况领取薪酬。其薪酬方案由基本薪酬、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。

第九条 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过员工持股计划、股票期权、限制性股票、股票增值权等激励约束机制，对包括非独立董事、高级管理人员在内的员工实施中长期激励。

第四章 薪酬发放

第十条 独立董事的津贴按季度发放。

第十一条 非独立董事及高级管理人员的基本薪酬，依据公司薪酬制度按月发放；绩效薪酬按照董事、高级管理人员薪酬方案，按月度、年度绩效考核评价后发放；中长期激励收入按照激励方案执行。

公司开展年度绩效评价，依据经审计的财务数据，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，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但不限于以下内容：

- （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。

第十三条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十四条 董事出席公司股东会、董事会及董事会下设专门委员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。

第十五条 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。

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。

第五章 薪酬调整

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场环境及公司经营状况的变化而作相应的调整，以促进公司进一步发展需要。公司董事、高级管理人员的薪酬体系应与市场发展相适应、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。

第十七条 公司董事薪酬标准的调整须报经董事会同意后，经股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬标准的调整经董事会审议通过后实施。

第十八条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）所在地区、同行业薪酬增幅水平；
- （二）通货膨胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司组织结构调整；
- （五）岗位调整或职责变化。

第十九条 如公司亏损的，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 公司对属于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 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

第二十二条 本制度的解释权归属于公司董事会。

第二十三条 本制度经公司股东会审议通过后生效实施，修改时亦同。

珠海博杰电子股份有限公司

2026年4月22日