

证券代码：688026
转债代码：118010

证券简称：洁特生物
转债简称：洁特转债

公告编号：2026-026

广州洁特生物过滤股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 制定目的与依据

为进一步完善公司治理结构，健全董事及高级管理人员的激励与约束机制，规范薪酬管理行为，促使董事、高级管理人员恪守忠实勤勉义务，积极为公司创造价值，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等相关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于公司董事会全体（含独立董事）、高级管理人员（以下简称“高管”）。高级管理人员包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及公司章程规定的其他人员。

公司独立董事实行津贴制，标准由薪酬与考核委员会拟定，董事会、股东会审议通过后实施，为固定数额，不参与绩效浮动体系；独立董事履职相关的差旅、办公等费用由公司据实报销，不得变相发放薪酬或津贴。非独立董事根据其担任的具体职务确定薪酬，未在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事，除经股东会审议通过的董事报酬外，不领取薪酬。

第三条 基本原则

- 坚持激励与约束相统一：薪酬水平与公司经营业绩、个人绩效贡献紧密挂钩，确保收益与风险平衡。
- 坚持公平性与透明度：符合国家有关法律法规，薪酬方案、考核结果及支付情况需依法依规披露，接受监督。

3、坚持责任与权利对等：董事、高管因其不当行为或违法违规给公司造成损失的，依法承担薪酬被追索扣回的责任。

第二章 管理机构与职责

第四条 薪酬与考核委员会职责

公司董事会薪酬与考核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，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

第五条 董事会职责

董事会负责审议薪酬与考核委员会提交的公司董事的年度薪酬方案及绩效评价结果。董事会或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，该董事应当回避表决。董事会审议通过后，需提交股东会审议批准。

公司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。

第六条 股东会职责

股东会是公司薪酬管理的最高权力机构，负责审议批准董事及高级管理人员的薪酬管理制度、董事的年度薪酬总额方案及独立董事津贴方案。

第三章 薪酬结构与确定

第七条 薪酬构成

公司董事及高级管理人员的薪酬由三部分构成：月度基本工资、绩效薪酬和中长期激励。

1、基本薪酬：根据岗位价值、职责范围、市场薪酬水平等因素综合确定，按月固定发放，保障基本生活需要。

2、绩效薪酬（浮动收入）：与公司年度经营业绩、个人关键绩效指标（KPI）完成情况直接挂钩。

3、中长期激励：包括限制性股票、股票期权等股权激励方式，旨在绑定长期利益。

第八条 绩效薪酬占比要求

根据《上市公司治理准则》的要求，董事及高级管理人员的薪酬结构需体现高弹性。绩效薪酬（浮动部分）占基本薪酬与绩效薪酬之和（不含中长期激励）的比例，原则上不得低于 50%。

第九条 业绩联动机制

薪酬与考核委员会在设计薪酬方案时，需确保董事高管薪酬与公司经营业绩、个人业绩相匹配。

1、公司由盈转亏或亏损扩大时，董事及高级管理人员的平均绩效薪酬应当相应下降。

2、如因特殊原因（如强周期性行业、引进高精尖缺人才等）需要维持薪酬水平不降的，需在年度薪酬报告中详细披露原因、合理性及对比依据。

3、在公司担任具体职务的非独立董事、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。

第四章 薪酬支付与管理

第十条 支付程序

1、独立董事、未在公司担任具体职务的非独立董事的津贴按月以货币形式支付，并依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

2、在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月以货币形式支付；绩效薪酬依据年度审计报告及经薪酬与考核委员会确认的年度绩效考核结果进行核算，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。

第十一条 薪酬追索扣回机制（“薪酬索回”）

公司建立法定薪酬追索扣回制度。发生下列情形之一的，公司有权追回相关董事、高管已获得的绩效薪酬及中长期激励收益，并立即止付未支付部分：

- 1、公司财务报表存在重大错报、虚假记载，导致公司财务报告重大重述；
- 2、董事、高级管理人员对发生财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有个人责任或直接过错的；

3、董事、高管因违反忠实勤勉义务、从事同业竞争、违规利用公司商业机会、内幕交易、短线交易等行为给公司造成损失或不良影响的；

4、公司被监管部门行政处罚、司法裁判认定违法违规，相关董事高管负有主要管理责任的；

5、其他依法应当追索扣回的情形。

薪酬与考核委员会应在知悉上述情形后 30 日内启动追索程序，拟定追索方案提交董事会审议。追回范围包括该行为发生年度及后续影响年度已领取的全部 / 部分绩效薪酬及中长期激励收益。追索情况及时披露，追索款项归公司所有。已离职不免除追索责任，公司保留持续追索权。

第十二条 离职薪酬管理

1、离职审查：董事、高管离职时，公司应对其是否存在未尽义务、未履行完毕的承诺，是否涉嫌违法违规行为等进行离职审计。

2、责任延续：董事、高级管理人员在任职期间因执行职务而应承担的责任，不因离职而免除或终止。离职时尚未履行完毕的承诺(如竞业限制、持股锁定等)，仍应当履行。

3、薪酬结算：离职时，仅结算其任职期间已确认归属且未支付的基本薪酬及绩效薪酬。对未解锁的股权激励权益，按股权激励计划相关规定处理。存在本制度第十一条追索情形的，公司有权暂停支付并依法追回。

第五章 薪酬管理与监督

第十三条 禁止行为

董事及高级管理人员不得利用在公司中的地位 and 职权牟取私利，未经股东会 / 董事会批准，不得在控股股东、实际控制人及其关联方、竞争单位兼职并领取薪酬、津贴、奖金等任何形式报酬；经公司批准在控股子公司领取薪酬的，应履行审议程序并披露；不得违反规定自定薪酬。

第十四条 信息披露

公司应当在年度报告中详细披露董事、高级管理人员的薪酬情况，包括但不限于：

- 1、薪酬的构成、确定依据、市场对标与同行业对比情况；
- 2、每位董事、高级管理人员的基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励的具体情况；
- 3、薪酬与业绩的匹配性分析，亏损/业绩下滑薪酬调整说明；
- 4、本年度发生的薪酬追索扣回情况（如有）、执行进展与结果；
- 5、兼职取酬、子公司取酬等相关情况。

第十五条 档案管理

薪酬与考核委员会的工作记录、绩效考核结果、薪酬发放明细、薪酬追索决定等文件应当作为公司重要档案妥善保存，保存期限不得少于十年。

第六章 附则

第十六条 解释权

本制度由公司董事会负责解释，薪酬与考核委员会负责执行与具体口径说明。

第十七条 施行时间

本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修订亦同。本制度中关于绩效薪酬占比及追索扣回等规定，已依据 2025 年 10 月修订的《上市公司治理准则》制定，并自 2026 年 1 月 1 日起全面适用。

第十八条 冲突处理

本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度如与日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律、法规和《公司章程》的规定执行，并立即修订，报股东会审议通过。

广州洁特生物过滤股份有限公司

2026 年 4 月