

证券代码：920149

证券简称：旭杰科技

公告编号：2026-031

旭杰科技（苏州）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

本制度经公司 2026 年 4 月 14 日第四届董事会第十三次会议审议通过，尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

旭杰科技（苏州）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 为进一步规范旭杰科技（苏州）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，进一步促进公司稳定持续发展。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》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件规定及《旭杰科技（苏州）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，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

(一) 董事会成员：包括内部董事、外部董事（含独立董事）；

(二) 高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、公司董事会及《公司章程》认定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬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。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

(一) 坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；

(二) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；

(三) 坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况、市场发展相适应的原则；

(四) 坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；

(五) 坚持激励与约束并重的原则；

(六) 坚持依法合规性原则，符合国家法律法规及监管要求。

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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会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。

第六条 公司人力资源部门、财务部门等相关部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第七条 公司董事的报酬事项由股东会决议。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。公司高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第三章 薪酬标准

第八条 董事薪酬标准如下：

（一）独立董事：采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过，可按年或逐月支付。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担，据实报销；独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）外部董事（非独立董事）：不在公司领取薪酬，亦不领取董事职务津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，不在公司享受其他报酬、社保待遇等；其按《公司法》和《公司章程》等有关规定行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

（三）内部董事：薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。基本薪酬综合考虑所任职务的岗位重要性、个人能力、履职情况、行业及地区薪酬水平等因素确定；绩效薪酬和中长期激励收入根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。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。内部董事不再另行领取董事津贴。

第九条 高级管理人员薪酬标准如下：公司高级管理人员薪酬体系由董事会制定，具体由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。

（一）基本薪酬：根据所任职具体职位的岗位价值、职责范围、教育背景、从业经验、工作年限、行业薪酬水平等内容制定，具有相对稳定性，按月发放；

（二）绩效薪酬：与年度绩效考核结果相挂钩的浮动收入，根据年度经营情况、个人业绩完成情况核定，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；

（三）中长期激励收入：是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，由公司根据实际情况制定激励方案。本制度所规定的董事及高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划，该等事项需根据相关规定另行制定专项方案并履行信息披露义务。

第四章 薪酬管理

第十条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用、住房公积金等事项后，剩余

部分发放给个人。

第十一条 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。

第十二条 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。

第十三条 鼓励公司结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十四条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予取消津贴、降薪或不予发放绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部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）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （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；
- （五）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；
- （六）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （七）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十五条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经董事会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准。

第十六条 薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬增幅水平：收集市场薪酬报告或公开的薪酬数据，汇总分析同行业的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 通胀水平：参考通胀水平，以“使薪酬的实际购买力水平不降低”作为公司薪酬调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 公司组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第十七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，公司可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

第十八条 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。

第六章 薪酬的止付追索

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 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度所规定的董事、高级管理人员的年度薪酬 / 津贴根据中国证券监督管理委员会、北京证券交易所的有关规定在年度报告中予以披露。

第二十三条 本规则自公司股东会审议通过之日起生效实施。

第二十四条 本规则由公司董事会负责解释。

旭杰科技（苏州）股份有限公司

董事会

2026年4月15日