

江西天利科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善江西天利科技股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理体系,建立健全科学、规范的激励与约束机制,促进公司持续、健康、高质量发展,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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号—创业板上市公司规范运作》等法律法规、规范性文件及《江西天利科技股份有限公司章程》(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、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)战略导向与价值创造原则。薪酬分配与公司经营业绩、个人履职绩效、分管业务风险及合规责任深度绑定;

(二)激励与约束并重原则。短期激励与长期激励相结合,绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额比例原则上不低于50%,并建立递延支付、止付与追索扣回机制;

(三)市场化与差异化原则。对标市场,实行市场化、差异化的薪酬分配机制;

(四)以岗定薪与动态管理原则。建立科学的岗位价值评估体系,坚持薪酬与岗位价值动态匹配;

(五)合规性原则。坚持决策程序规范、信息披露合规透明原则。

第四条 公司建立工资总额动态决策机制,工资总额与公司的发展战略、经

营效益、人工成本投入产出效率及人力市场水平等因素相适应，实现工资总额预算管理、动态调整与有效管控。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与提名委员会制定，明确薪酬确定依据和具体分配管理。公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与提名委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第七条 在董事会薪酬与提名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。

第八条 董事会未采纳薪酬与提名委员会关于董事、高级管理人员薪酬的建议的，应当在董事会决议中记载薪酬与提名委员会的意见及未采纳的具体理由，并予以披露。

第九条 公司当年度亏损，或由上一会计年度盈利转为亏损、亏损扩大的，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；董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应当披露原因。

第三章 薪酬标准

第十条 董事薪酬或津贴

（一）独立董事：公司对独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议确定，按月发放。独立董事因履行董事职责所需的合理费用（含出席董事会、股东会差旅费等）由公司承担。

（二）非独立董事：在公司担任实际工作岗位的内部董事，根据其担任的实际岗位职务，按公司相关薪酬标准与绩效考核制度领取薪酬，不另行领取董事津贴；未在公司担任管理职务的外部董事，原则上不在公司领取薪酬及董事津贴，经股东会审议批准的，可发放董事津贴，该津贴不纳入绩效考核范围。

第十一条 高级管理人员薪酬

高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、福利补贴及中长期激励收入等部分构成。

（一）基本薪酬：根据其所任职级、岗位价值、工作职责、市场薪资行情等因素确定。

（二）绩效薪酬：根据公司年度目标完成情况、个人岗位绩效考核评价情况等综合确定，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬合计金额的比例原则上不低于50%。

（三）中长期激励收入：公司可以根据经营效益情况和市场情况，采取中长期激励措施，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及中长期专项奖励等。具体方案由公司根据实际情况另行制定。

（四）公司董事、高级管理人员根据有关法律法规和公司相关制度领取其他公司员工福利等收入。

第十二条 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、业务一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第四章 绩效评价

第十三条 董事、高级管理人员的绩效评价由薪酬与提名委员会负责组织，应建立公正、透明的评价标准和程序，平衡财务与非财务指标、短期与长期目标。

第十四条 独立董事履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十五条 董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入的确定与支付以绩效评价为重要依据，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第五章 薪酬发放

第十六条 支付原则

（一）基本薪酬按公司相关薪酬管理制度相关规定发放；

(二) 绩效薪酬依据年度考核结果核定，公司董事、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，绩效评价依据经审计的财务数据开展；

(三) 中长期激励按经批准的计划（或方案）规定的条件执行。

第十七条 董事、高级管理人员岗位或职务调整、职级变动的，薪酬待遇按“岗变薪变、以岗定薪”原则相应调整。

第十八条 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、解聘、退休等原因离任的，薪酬按实际任期和实际绩效计算并发放。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等需由个人承担的部分，剩余部分发放给个人。

第六章 薪酬止付与追索扣回

第二十条 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。

第二十一条 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激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和激励收入进行全额或部分追回。

第二十二条 薪酬止付与追索扣回事项由薪酬与提名委员会审议并提出建议：涉及董事的，报股东会批准；涉及高级管理人员的，报董事会批准。

第七章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，按国家法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行；本制度如与国家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，应按国家有关法律法规和修改后的《公司章程》的规定执行。

第二十四条 本制度由董事会负责解释。

第二十五条 本制度自股东会审议通过之日起生效，其中涉及的 2026 年度绩效考核口径与薪酬兑现规则，自 2026 年 1 月 1 日起适用。