

九江德福科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善九江德福科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《九江德福科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于由公司股东会选举产生的全体董事（包括独立董事和非独立董事）、由公司职工代表大会民主选举产生的职工董事、由公司董事会聘任的高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）薪酬水平符合公司规模与业绩情况，并与外部薪酬水平相符；
- （二）坚持按劳分配的责、权、利相匹配的原则；
- （三）薪酬与公司效益及工作业绩目标挂钩的原则；
- （四）薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；
- （五）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 公司董事、高级管理人员的具体薪酬方案由公司董事会薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员的职权范围、在公司生产经营中的作用、工作年限、行业同类企业薪酬水平等因素研究并拟定。

第五条 董事薪酬方案报公司股东会审议通过后实施；高级管理人员的薪酬方案报公司董事会审议通过后实施。

第三章 薪酬构成与标准

第六条 公司董事会成员薪酬

（一）独立董事和外部董事（即不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）：采取固定董事津贴，津贴数额由公司股东会审议决定。除上述津贴外，不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。公司独立董事和外部董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

独立董事和外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）内部董事：指在公司担任除董事外的其他职务的董事，除固定的董事津贴外，根据其在公司的岗位领取相应的岗位薪酬。公司可以按照相关非独立董事具体职务，对其采取股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施；具体方案根据国家的相关法律、法规等另行拟定。

第七条 公司高级管理人员薪酬由基础薪酬、绩效薪酬、中长期激励三部分组成。

（一）基础薪酬是根据工作岗位和工作内容、职位价值、责任、能力、市场薪酬等因素确定的基本工资薪酬标准，并按月发放。

（二）绩效薪酬以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础。绩效薪酬占比原则上不低于基础薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

（三）公司可以对高级管理人员采取股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行拟定。上述绩效薪酬、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

第八条 公司内部董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬管理制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按月发放。

第九条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，将剩余部分发放给个人。

第十条 公司董事、高级管理人员的绩效年薪和中期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。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。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 公司可以结合行业特性、业务模式等因素建立董事、高级管理人

员薪酬递延支付机制，该机制应当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。

第十二条 如公司当年经济效益下降或业绩完成值低于上一年的，董事、高级管理人员绩效年薪原则上应下降或不增长。公司亏损严重或接受公共资金纾困的，董事、高级管理人员薪酬总水平应从严控制。如公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，而公司董事、高级管理人员平均绩效年薪未相应下降的，应当披露原因。公司对属于行业内“高精尖缺”科技领军人才及其他顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以参考同类可比市场薪酬价位较高水平，采取“一事一议”的协议薪酬分配办法。薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员的岗位、职责、重要性以及参考其他相关企业相关岗位的薪酬水平等制定董事、高级管理人员的薪酬方案或计划。

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。

第五章 薪酬调整

第十四条 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。

第十五条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业相关岗位薪酬增幅水平。每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，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）公司发展战略或组织结构调整。

第六章 止付追索

第十六条 公司因财务造假等错报对财务进行追溯重述时，应当及时对董事、

高级管理人员绩效年薪、任期激励和中长期激励（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

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年薪、任期激励和中长期激励（如有），并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪、任期激励和中长期激励（如有）进行全额或部分追回。

董事、高级管理人员（含离任人员）在收到公司薪酬追索扣回书面通知后一个月内拒不退还追索扣回金额的，公司保留采用法律手段追究其权利。

第七章 附则

第十七条 本制度未尽事宜或与国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》不一致的，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度由董事会负责解释和修订。

第十九条 本制度经公司股东会审议通过后生效。

九江德福科技股份有限公司

董事会

二〇二六年四月