

德尔未来科技控股集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善德尔未来科技控股集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提升公司业务经营效益和管理水平，公司根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《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》（以下简称“《规范运作》”）、《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《德尔未来科技控股集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象包括：

- （一）公司全体董事，包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）体现薪酬水平与公司规模、业绩及外部薪酬水平相符的原则；
- （二）体现激励与约束并重、奖罚对等、按绩取酬的原则；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现责、权、利对等的原则。

第四条 公司结合行业水平、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、生产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。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下负责制定董事和高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查董事和高级管理人员履行职责情况并对

其进行年度考核；负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的止付追索程序；负责对公司董事和高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，提交董事会审议通过后，报股东会批准后实施。高管的薪酬方案，经董事会薪酬与考核委员会审议，报董事会审议通过后实施。

第七条 公司相关职能部门配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

第三章 薪酬标准和方案

第八条 公司实行工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额预算以上年度工资总额清算额为基础，与公司效益指标挂钩，结合市场对标、公司效率指标、工资支付能力以及公司未来发展规划等因素等确定。

第九条 董事的薪酬标准和方案如下：

（一）独立董事

独立董事实行固定津贴制，具体标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，并经董事会审议通过后提交股东会审议批准。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事

1、非独立董事同时兼任公司高级管理人员的，按照高级管理人员薪酬标准和方案执行；

2、非独立董事同时兼任公司内部其他职务的（含职工代表董事），按其所在岗位及担任的具体职位以及与公司签订的合同领取相应薪酬，不另行领取董事津贴；

3、不在公司专职或者未担任公司董事以外职务的非独立董事，不在公司领取董事薪酬或津贴。

第十条 高级管理人员的薪酬标准和方案如下：

公司高级管理人员的薪酬实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、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。

基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况，并充分考虑公司经营状

况及发展阶段等因素确定；绩效薪酬根据公司当年经营指标实现情况及个人履行岗位职责、工作任务完成情况考核确定。

第十一条 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括非独立董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第十二条 公司董事、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。公司确定董事、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，绩效评价依据公司经审计的财务数据开展。

第十三条 公司董事、高级管理人员按《公司法》《公司章程》等规定履职发生的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬的发放

第十四条 独立董事津贴由公司按月发放。

第十五条 兼任公司内部其他职务的非独立董事（含职工代表董事）按照公司员工薪酬管理有关规定执行；在公司经营管理岗位任职的董事以及公司高级管理人员薪酬的支付采用月度和年度相结合的结算方式，基本年薪按月进行支付，绩效年薪根据年度经营业绩考核结果进行年度兑现。

第十六条 公司发放董事、高级管理人员薪酬及津贴均为税前金额。公司按照国家和社会的相关规定，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。

第十七条 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或津贴并予以发放。

第五章 薪酬的止付追索

第十八条 公司董事或高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，公司应考虑决定是否扣减特定公司董事、高级管理人员当年绩效薪酬，或不予发放其当年绩效薪酬，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

- (一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部纪律处分或处罚的；
- (二) 违反忠实或勤勉义务且严重损害公司利益，致使公司遭受重大经济或声誉损失的，或导致公司发生重大违法违规行为或重大风险的；
- (三) 违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- (四) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- (五) 因重大违法违规行为被证券监管机构予以行政处罚的；
- (六) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的，或不再具有董事和高级管理人员资格的，或无法履行董事和高级管理人员职责的；
- (七) 法律法规规定或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，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。

第六章 薪酬的调整

第十九条 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作相应的调整。公司可根据经营发展战略、经营效益情况、市场薪酬水平变动情况、考核评价情况等，不定期地调整公司董事、高级管理人员的薪酬标准。

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

- (一) 可比公司（参考行业属性、地区属性等）的市场化薪酬标准变化情况；
- (二) 通胀水平；
- (三) 公司经营及盈利状况；
- (四) 组织结构调整及岗位变动。

第二十一条 经公司董事会薪酬与考核委员会提议并报经董事会批准，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第七章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》及公司内部有关规定执行。本制度与有关法律、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》的规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责制定、修改并解释。

第二十四条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。本制度追溯至 2026 年 1 月 1 日起实施。