

江苏久吾高科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

第一章 总则

第 1 条 为进一步健全江苏久吾高科技股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，完善董事、高级管理人员的薪酬管理事宜，保障公司董事、高级管理人员依法履行职责，根据《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《上市公司治理准则》等有关法律法规及《江苏久吾高科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，制订本制度。

第 2 条 本制度适用于以下人员：

- （1）董事：包括独立董事、非独立董事；
- （2）高级管理人员：公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

第 3 条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理制度遵循以下原则：

- （1）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （2）责、权、利相结合的原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （3）与公司长远发展相结合的原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （4）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬与绩效考核管理机构

第 4 条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案、支付与止付追索安排等，并就下列事项向董事会提出建议：

- (1) 董事、高级管理人员的薪酬；
- (2) 制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- (3) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- (4) 法律法规、本所相关规定及公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第 5 条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。公司高级管理人员的薪酬分配方案须报董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第 6 条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的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。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。公司亏损时，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。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况。

第 7 条 公司人力资源部协助公司董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体制定与实施。

第三章 薪酬标准

第 8 条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的工作

目标进行综合考核、根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬分配，并根据公司经营状况、外部同行业薪酬水平、社会通胀水平及个人岗位变化等情况适时进行调整。

第 9 条 公司非独立董事及高级管理人员的薪酬由岗位薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成；绩效薪酬占比原则上不低于岗位薪酬与绩效薪酬总额的 50%。岗位薪酬应结合行业薪酬水平、岗位职责及履职情况确定；绩效薪酬须以绩效导向为核心，根据公司经济效益、部门业绩指标达成情况及个人工作业绩表现综合评定。

董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定与支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定一定比例的绩效薪酬，在年度报告披露后和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

独立董事实行固定津贴制，其薪酬根据市场情况及双方意愿协商确定，但须依法履行披露义务；独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第 10 条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事及高级管理人员进行激励，激励的主要原则基于相应的岗位职责的履行程度，年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项按照有关法律、法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

第 11 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、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。

第四章 薪酬发放与止付追索

第 12 条 董事、高级管理人员薪酬及津贴的发放按照公司薪酬相关管理制度执行。

- 第 13 条** 公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，统一代扣代缴个人所得税。
- 第 14 条** 如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 15 条** 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。
- 第 16 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（津贴）并予以发放。
- 第 17 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 18 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。

第五章 附则

- 第 19 条** 本制度由董事会制订，经股东会审议通过后生效，自 2026 年 1 月 1 日起生效实施。
- 第 20 条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与现行或日后颁布的法律、行政法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》不一致时，按有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。
- 第 21 条** 本制度由公司董事会负责解释。