

# 江西金力永磁科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善江西金力永磁科技股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司董事、高级管理人员工作积极性，促进公司健康、稳定、持续发展，根据国家有关法律、法规、规范性文件及《江西金力永磁科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合本公司的实际情况，制定本制度。

**第二条** 适用本制度的高级管理人员包括：公司首席执行官（CEO）、副总裁、首席财务官（CFO）、董事会秘书及经董事会决议确认为担任重要职务的其他人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

- （一）薪酬与岗位职责匹配；
- （二）薪酬构成统一，薪酬总量控制，薪酬增幅合理；
- （三）薪酬与公司效益及工作目标挂钩；
- （四）薪酬应具有较强的市场竞争力，同时充分体现个人价值；
- （五）薪酬符合公司长远利益，激励与约束并重。

**第四条** 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额结合薪酬标准、公司经营业绩、外部市场薪酬水平及个人履职情况等因素综合确定。

**第五条** 公司应参照行业水平、发展战略及岗位价值等因素，合理确定董事、高级管理人员与普通员工之间的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产线以及高层次、高技能人才倾斜，并促进普通职工薪酬水平的合理增长。

### 第二章 薪酬标准和支付方式

**第六条** 在公司内部任职或承担经营管理职能的非独立董事、高级管理人员

的薪酬方案根据其在公司所担任的管理职务，参照公司相同行业或相当规模、地区经济发展水平并结合公司经营绩效确定。在公司内部任职或承担经营管理职能的非独立董事、高级管理人员的年薪包括基本薪酬、绩效薪酬、津贴等，其收入个人所得税由公司代扣并缴交。

在公司内部任职或承担经营管理职能的非独立高级管理人员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。

公司根据经营情况和市场情况，可以对非独立董事、高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据相关法律、法规等另行确定。

**第七条** 在公司内部任职或承担经营管理职能的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬的具体数额由薪酬与考核委员会根据本制度及公司业绩达成情况进行年度考核确定。公司应当确定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。

**第八条** 公司实行岗位分级和薪酬分级，公司人力资源部门负责制定薪酬的标准，公司薪酬与考核委员会负责审核薪酬标准，财务部门进行工资的核算和发放，公司高级管理人员需遵守公司制定的薪酬管理及考核的相关制度，按岗授薪。

**第九条** 未在公司担任其他职务的非独立董事、独立董事采取固定津贴的形式在公司领取报酬，津贴的标准由董事会制订方案，提交股东会审议通过。

**第十条** 公司非独立董事、高级管理人员的养老保险、失业保险、工伤保险等社会保险及住房公积金按国家及地方相关规定办理，如另行规定的按另行规定办理。

**第十一条** 工资计算期间为每月 1 日到该月末最后一天，并于次月准时发放。如遇支付日为节假日时，则顺延或提前发放。

公司因不可抗拒原因导致不得不延缓发放工资时，应至少提前 1 日通知，并确定延缓支付日。

**第十二条** 下列各项费用可以从工资中直接扣除：

（一）工薪收入个人所得税。

（二）社会保险、住房公积金按比例需由个人支付的部分。

(三) 向公司借取的到期未归还的借款。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随公司经营状况的不断变化而作相应调整，以适应公司进一步发展需要，调整依据为：

- (一) 同行业薪酬水平；
- (二) 所在地区薪酬水平；
- (三) 社会物价增长水平；
- (四) 公司收入规模、盈利及增长情况；
- (五) 公司发展战略、组织结构调整，个人绩效表现、岗位调整或职责变化。

**第十四条** 因公司计算错误或业务过失造成超额发放工资时，可以在下月工资发放时直接扣除超额发放部分。

**第十五条** 董事、高级管理人员在任职期间，出现下列情形之一者，可以给予减少或不予发放薪酬或绩效奖金：

- (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，给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、重大安全与责任事故等，给公司造成严重不利影响或造成公司资产流失的；
- (四) 因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；
- (五) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (六) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

### 第三章 薪酬发放的审批程序

**第十六条** 公司董事的薪酬由股东会审议决定，公司高级管理人员的薪酬由董事会审议决定。

**第十七条** 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。

## 第四章 薪酬的止付追索

**第十八条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对相关人员的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。

**第十九条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，相关董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

**第二十条** 如公司亏损，则应当在董事、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。

## 第五章 附则

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十二条** 本制度未尽事宜，以国家有关法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券交易所的上市规则及《公司章程》的规定为准。

**第二十三条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

江西金力永磁科技股份有限公司

2026年6月