

江苏联发纺织股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬制度

第一条 为规范江苏联发纺织股份有限公司（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，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，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》《公司章程》等有关规定，结合公司实际，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）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）薪酬应具有较强的市场竞争力，同时充分体现个人价值。

第四条 董事会薪酬与考核委员会应当履行以下职权：

- （一）制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；
- （二）薪酬计划或方案主要包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系，奖励和惩罚措施等；
- （三）审查公司董事、高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；
- （四）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；
- （五）董事会授权的其他事宜。

第五条 董事、高级管理人员年度薪酬分配方案应当依据本制度第七条执行。公司人力资源部、财务部配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

第六条 董事、高级管理人员薪酬应当结合同行业薪资增幅水平、通胀水平、公司的资产规模和盈利状况以及公司组织结构调整等多种因素进行调整。

第七条 公司董事、高级管理人员年度薪酬方案应当符合以下要求：

- （一）公司独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬。
- （二）在公司及控股子公司担任管理职务的董事，根据其在公司的具体任职岗位，按照对应公司薪酬制度执行、发放，不再另行领取董事津贴；
- （三）公司高级管理人员按其在公司的具体任职岗位和公司相关薪酬与绩效考核管理制度执行、发放，不再另外领取工作津贴。高级管理人员的薪酬实行年薪制，其薪酬

由岗位工资、绩效考核工资两部分组成。其中岗位工资指固定的工资收入，充分体现岗位责任与价值，主要依据受聘岗位、经营规模、管理难度、行业水平等要求而定；其中绩效考核工资，是评价综合管理能力的重要体现。包括过程绩效考评、年度经营绩效，分别依据个人履职情况、公司年度经营情况而定。

第八条 据本制度考核、核算确认的董事、高级管理人员的年度薪酬，根据证监会、证券交易所的有关规定在年度报告中予以披露。

第九条 除股份公司董事长以外，其余董事及高级管理人员兼职多个职位的，就高享受一个职位的岗位年薪工资，同时享受其兼任的实职岗位的年度绩效。

第十条 新任董事、高级管理人员可逐步调整至本规定所确定的岗位年薪。

第十一条 本薪酬标准涉及董事、高级管理人员，原则上每一任期内确定一次。特殊情况报薪酬与考核委员会审批方可调整。

第十二条 董事、高级管理人员的年度薪酬为税前收入，公司将按照有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险以及国家或公司规定的其他应由个人承担部分等款项。

第十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和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、规范性文件相抵触时，本制度相关条款将相应修订。

第十四条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责制订和解释，报董事会同意后，经股东会批准后生效。原《董事、监事及高级管理人员薪酬制度》作废。

江苏联发纺织股份有限公司

二〇二五年四月