

江苏永鼎股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度

(2025年8月修订)

第一章 总 则

第一条 为进一步规范江苏永鼎股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬及绩效考核管理，建立科学有效的激励与约束机制，树立个人薪酬与公司业绩挂钩的目标与价值导向，提升公司资产经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《江苏永鼎股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）《董事会薪酬与考核委员会实施细则》等相关规定，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为：

（一）公司高级管理人员，包括：

- 1、公司董事长；
- 2、公司董事；
- 3、公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书；
- 4、公司董事会认定的其他人员。

（二）公司独立董事。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营规模和绩效为基础，根据公司经营计划和分管工作的职责、目标，进行综合考核确定。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬及绩效考核原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）绩效优先，体现于公司收益分享、风险共担的价值理念；
- （三）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司规模相适应。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

第六条 董事会薪酬与考核委员会的职责与权限参考《江苏永鼎股份有限公司董事会薪酬与考核委员会实施细则》。

第三章 薪酬的构成及确定

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

（一）董事、高级管理人员年度收入实行年薪制，年薪水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩；

（二）薪酬结构由基本年薪+绩效年薪组成；

（三）基本年薪按照职系与岗位责任等级、能力等级确定，由公司薪酬与考核委员会向公司董事会提出，由董事会审定；

（四）绩效年薪根据年薪标准、公司绩效完成情况、岗位绩效考核等综合考核的结果和等级确定，考核由复合指标构成：公司经营目标完成情况、安全生产、规范运作、职业道德、保密规定、企业文化建设等多方面。

第八条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第九条 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，在经过公司董事会薪酬与考核委员会审议通过的情况下，可以对按照上述标准得出的结果进行一定调整，并以通过后的金额为准。

第十条 独立董事津贴：

独立董事津贴标准根据《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》的有关规定，由董事会制定预案，股东会审议通过。独立董事出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其它职责所需的合理费用由公司承担。

第四章 董事、高级管理人员薪酬考核程序

第十一条 薪酬与考核委员会是公司内设的对董事、高级管理人员年薪实施考核及初步确定分配的管理机构，由其检查公司董事、高级管理人员的履职情况并依据本管理制度进行考核。

第十二条 在年度结束时经聘请的会计师事务所审计并出具审计报告后，由薪酬与考核委员会根据公司董事、高级管理人员述职，综合财务、人力资源、安全管理等相关职能部门出具的年度数据，对董事、高级管理人员进行绩效考核评定。

第十三条 根据岗位绩效评定结果及考核办法规定，由公司薪酬与考核委员会提出董事、高级管理人员的年度薪酬分配预案，报公司董事会审核批准。

第十四条 经营年度结束后，在会计师事务所出具报告一个月内，薪酬与考核委员会应完成对董事、高级管理人员的年度薪酬绩效考核工作。

第五章 薪酬的发放

第十五条 高管人员：基本年薪分十二个月逐月平均发放；绩效年薪在会计年度结束后，经薪酬与考核委员会评定后提出初步分配方案，由董事会审批后按年发放。

第十六条 独立董事津贴按季度支付。

第六章 附 则

第十七条 董事兼任其他职务的，以其实际从事的主要工作岗位确定薪酬，不得随意选择和两（多）头兼得。

第十八条 董事、高级管理人员实行年薪制后，与公司其他员工的工资制度相脱钩。

第十九条 遇国家政策重大调整，或发生人力不可抗拒的重大情况，本制度应及时作适当调整。

第二十条 如本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新法律、法规和规章规定为准。

第二十一条 本制度作为董事、高级管理人员薪酬考核体系的基本制度，具体实施细则另定，并作为本制度的组成部分。

第二十二条 本制度自股东会审议通过之日起生效并施行。由公司董事会负责解释。

江苏永鼎股份有限公司

2025年8月22日