

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

第一章 总 则

第一条 为规范江苏联发纺织股份有限公司（以下简称“公司”“股份公司”）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 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。

第二章 管理机构

第五条 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。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 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。

第七条 公司人力资源部门、财务部门配合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实施。

第三章 薪酬标准与调整

第八条 公司根据董事、高级管理人员的身份和工作性质等，确定不同的年度薪酬标准：

（一）独立董事：公司独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬。

（二）非独立董事：在公司及控股子公司担任管理职务的董事，根据其所在公司的具体任职岗位，按照对应薪酬制度执行、发放，不再另行领取董事津贴；

（三）高级管理人员：公司高级管理人员根据其所在公司的具体任职岗位，按照对应薪酬制度执行、发放，不再另外领取工作津贴。

第九条 非独立董事、高级管理人员年度薪酬方案由基本薪酬、绩效薪酬、其它激励收入等组成。其中绩效薪酬的占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

（一）基本薪酬指岗位固定工资，主要依据任职岗位价值、经营规模、管理难度、行业水平等综合确定。

（二）绩效薪酬包括月度绩效工资、年度绩效工资。月度绩效工资主要评价过程的管理水平；年度绩效工资主要评价年度经营业绩。

（三）其它激励收入指根据公司制度的奖励及津贴。

第十条 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。

第四章 薪酬发放、止付追索

第十一条 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的部分。

第十二条 公司董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放；独立董事津贴按月发放。

公司开展年度绩效考核，依据经审计的财务数据和对董事及高级管理人员的业绩考核认定情况，确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效考核后支付。

第十三条 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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第五章 其 他

第十四条 根据本制度考核、核算确认的董事、高级管理人员的年度薪酬，按照证监会、证券交易所的有关规定在年度报告中予以披露。

第十五条 新任董事、高级管理人员可逐步调整至本制度所确定的岗位年薪。

第十六条 本制度涉及的董事、高级管理人员的薪酬，原则上每一任期内确定一次。

第六章 附 则

第十七条 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。

第十八条 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。本制度追溯至 2026 年 1 月 1 日起实施。

江苏联发纺织股份有限公司

二〇二六年四月