

江苏江南高纤股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善江苏江南高纤股份有限公司（以下简称“公司”）董事与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，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《江苏江南高纤股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为：

- （一）董事，包括公司内部董事、外部董事及独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配，责、权、利相结合原则；
- （二）实际收入水平与公司效益及工作目标挂钩原则；
- （三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，薪酬与考核、奖惩、激励机制挂钩；
- （五）公开、公正、透明原则。

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，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。

公司的工资总额与公司经营业绩、个人履职表现双重挂钩，实现利益共享、风险共担；薪酬水平参照行业薪酬水平及人才市场价位确定，保障外部公平性。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，作为公司董事、高级管理人员的薪酬考核机构，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，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会进行公司董事、高级管理人薪酬方案的具体实施。

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。公司董事会负责审议批准高级管理人员的年度薪酬方案，并向股东会说明。公司股东会负责审议批准董事的年度薪酬方案，并予以披露。如公司高级管理人员同时担任董事的，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。

公司发生亏损的，薪酬与考核委员会、董事会、股东会在审议董事、高级管理人员薪酬各环节，须特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第八条 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整。

第九条 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，由董事会审议决定后报股东会审议通过后实施。

第三章 年度薪酬的构成和标准、薪酬发放

第十条 公司董事的薪酬构成：

（一）内部董事：公司非独立董事在公司担任管理职务者，根据其在公司所担任的管理职务或岗位，按本制度领取薪酬。

（二）外部董事：公司非独立董事未在公司担任管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。

（三）独立董事：采取固定独立董事津贴，津贴的标准由董事会制定预案，股东会审议通过，并在公司年报中进行披露，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权产生的必要费用由公司承担。

第十一条 公司内部董事和高级管理人员的薪酬实行以年薪制为基础的薪资结构，具体构成如下：

（一）基本薪酬。即月度工资标准，根据高级管理人员的教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等因素确定，体现岗位价值和基本劳动报酬；

（二）绩效薪酬：以年度经营目标为考核基础，根据考核期（四个季度）内实现效益情况以及工作业绩完成情况核定，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%；

（三）中长期激励收入：以公司制定的股权激励及员工持股计划及其他根据公司实际情况发放的专项激励。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

（一）代扣代缴个人所得税；

- (二) 各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十三条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

公司董事、高级管理人员第四季度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。

第十四条 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并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放：

- (一) 严重失职或者滥用职权的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或上海证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；
- (三) 严重损害公司利益的；
- (四) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十五条 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。

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。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应服务于公司的发展战略，并根据公司发展情况而作动态调整。薪酬与考核委员会可结合公司的经营状况、同行业对标企业的薪酬水平、公司整体业绩考核和个人绩效考核结果等，提议对董事、高级管理人员薪酬标准进行调整，并履行相应的审议批准程序。

第十七条 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；
- (二) 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- (三) 公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；
- (四) 公司组织结构调整；
- (五) 岗位发生变动的个别调整。

第十八条 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，公司应当及时披露未下调薪酬的具体原因。

第四章 薪酬考核制度

第十九条 董事实施年度考核，每年考核一次。董事应当恪尽职守，并保证有足够的时间和精力履行职责。对公司董事的考核内容包括履职勤勉程度、履职能力、是否受到监管部门处罚、是否损害公司利益、是否投入足够时间履行职责、是否按要求参加中国证券监督管理委员会、上海证券交易所等监管机构组织的相关培训、是否积极参加董事会及各专门委员会组织的监督检查、调研活动等方面。独立董事的履职评价额外采取自我评价、相互评价的方式开展，薪酬与考核委员会结合独立董事自我评价、相互评价结果及前述考核内容进行综合评定。

第二十条 董事的履职评价按上述考核内容进行考核评定，评价结果划分为“合格”和“不合格”两个等级。如考核过程出现中考评意见不一致的情形，以薪酬与考核委员会超半数成员意见为准。

董事履职过程中出现下列情形之一的，当年履职评价为“不合格”：

(一) 对公司经营情况了解不足，在投资并购、重大合同签署等事项中未开展充分的尽职调查和风险评估即作出决策；对公司经营管理、内部控制等方面存在的重大偏差未能及时识别，也未提出有效改进建议，监督执行不到位的；

(二) 连续两次未能亲自出席董事会或其应当参加的董事会专门委员会会议，且未委托其他董事出席会议，视为不能履行董事职责的；

(三) 泄露公司商业秘密，严重损害公司合法权益的；

(四) 在履职过程中获取不正当利益，或利用董事地位谋取私利的；

(五) 存在公司或监管机构、司法机关认定的其他严重失职行为的；

(六) 严重违反公司内部规章制度的；

(七) 法律法规规定的其他违法、违规情形的。

第二十一条 薪酬与考核委员会应将履职评价结果通报董事，董事对评价结果有异议的，可向薪酬与考核委员会申请复评。薪酬与考核委员会根据复评申请开展核查，有权作出维持或调整原评价结果的决定。对被评为“不合格”的董事，董事会可提出更换人选意见。

第二十二条 内部董事和高级管理人员（简称“被考核人”）的个人绩效考核体现的是其所分管公司/业务模块的总体工作绩效，主要包括通用考核指标和专业考核指标：

(一) 通用考核指标：包括团队建设、预算控制、内控管理、安全管理等；

(二) 专业考核指标：体现被考核人所分管业务的具体经营绩效情况。

考核期内因决策失误为公司带来重大损失，出现因违规违纪事件给公司造成损失的，经薪酬与考核委员会审议批准后，可根据实际情况对其考核成绩予以减分。

第二十三条 公司董事、高级管理人员的绩效考核结果，作为内部董事和高级管理人员职业发展、岗位调整、职级晋升、薪资调整、绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付等重要依据。

第五章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜或与法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等规定不一致的，以法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十六条 本制度经董事会通过并提交公司股东会审议通过之日起生效实施，修订亦同。