

江西悦安新材料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度

第一章 总则

第一条 为规范江西悦安新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬与绩效考核管理，建立健全科学有效的激励和约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，发挥其管理、监督职能，提高企业经营管理水平，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等国家相关法律、行政法规及《江西悦安新材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）《董事会薪酬与考核委员会工作细则》等相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事会成员：公司非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；
- （二）高级管理人员：公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书；
- （三）《公司章程》规定的其他人员。

第三条 薪酬与绩效考核原则：

- （一）薪酬标准遵循公开、公正、公平的原则；
- （二）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （三）薪酬与公司效益及工作业绩目标挂钩的原则；
- （四）薪酬与公司实际经营情况相结合的原则；
- （五）薪酬与权、责、利相结合的原则；
- （六）激励与约束并重的原则。

第四条 薪酬调整机制：公司董事会薪酬与考核委员会可根据以下情况对董事、高级管理人员的薪酬作相应调整，调整的依据包括：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司实际经营状况；
- （五）组织架构调整、职位、职责变化；

(六) 其他情况。

第五条 本制度所指的薪酬是指公司董事、高级管理人员缴纳个人所得税前获得的收入。

第二章 管理机构

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门机构，负责制定公司董事、高级管理人员薪酬方案和绩效考核评价，明确薪酬确定依据和具体构成。

第七条 董事会薪酬与考核委员会的职责与权限参照《薪酬与考核委员会工作细则》。

第八条 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露；高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。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。公司独立董事应当对公司董事、高级管理人员的薪酬情况进行监督。

第九条 公司人力资源部协助董事会薪酬与考核委员会开展工作，负责薪酬方案的具体实施，包括收集董事、高级管理人员工作绩效相关信息，协助薪酬与考核委员会组织开展绩效考核工作。

第三章 薪酬的构成和标准

第十条 结合公司实际情况，独立董事实行年度津贴制，不另行发放薪酬。年度津贴标准由股东会确认，按月发放。

在公司担任高级管理职务的非独立董事，按所担任高级管理职务领取薪酬；在公司任职未担任高级管理职务的非独立董事，按其在公司担任实际工作岗位领取薪酬；未在公司任职的非独立董事，不在公司领取董事薪酬。公司董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第十一条 高级管理人员实行年薪制，按照其在公司担任的具体职务领取薪酬。

第十二条 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成。

(一) 基本薪酬：根据岗位职责和履职情况，并结合行业薪酬水平确定年度基本薪酬，按月支付。

(二) 绩效薪酬：根据公司年度经营目标及个人绩效完成情况，按照月度及年度进行综合考核，并按对应考核周期结果发放绩效薪酬。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。

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

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。公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准。

第四章 薪酬与考核实施程序

第十四条 根据公司月度及年度考核周期进行对应绩效考核管理。

第十五条 公司董事会薪酬与考核委员会根据董事及高级管理人员管理岗位的主要工作范围、职责、重要性制定薪酬方案，主要内容包括但不限于薪酬确定依据、具体构成、绩效评价标准、评价程序、奖励标准和惩罚措施等。

第十六条 在考核周期结束后，经薪酬与考核委员会审查公司董事及高级管理人员的履职情况，组织或授权管理层组织完成绩效考核工作。根据考核结果确定董事、高级管理人员的绩效薪酬。

第十七条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的基本薪酬及月度绩效薪酬按月发放，年度绩效薪酬依据公司年度经营情况及个人绩效考核结果，按照本制度的规定发放。所有薪资均依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

公司应当确定董事、高级管理人员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。

第十八条 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。

第十九条 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，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第五章 薪酬的止付追索

第二十条 公司董事、高级管理人员在任期内发生重大决策失误或重大违纪事件，给公司造成不良影响或造成公司资产流失的，相应扣减相关责任人的薪酬。

具体包括：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部记过及以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济或声誉损失的；
- （三）因重大违法违规行为被证券监管部门处罚、谴责或通报批评；或被有关部门依法依规处理的；
- （四）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失职、重大安全责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （五）其他违反《公司章程》等相关规定情况的。

第二十二条 若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。

第六章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》等的规定执行；如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行，并及时修订本制度。

第二十四条 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。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

江西悦安新材料股份有限公司

2026年4月