

江西江南新材料科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善江西江南新材料科技股份有限公司（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和约束机制，健全公司薪酬管理体系，提高公司经营管理水平，根据《上市公司治理准则》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《江西江南新材料科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，并结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员。独立董事以及不在公司领取薪酬的非独立董事不适用本制度的规定。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调，并遵循以下原则：

- （一）薪酬水平与公司中长期发展目标相符原则；
- （二）责权利相统一原则，薪酬水平与岗位价值、责任、权利、贡献、利益匹配；
- （三）短期薪酬与长期激励相结合原则；
- （四）激励约束并重原则，薪酬与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）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方案向董事会提出建议。

董事、高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第五条 公司董事薪酬方案由股东会决定，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 公司人力资源部、财务部等相关部门配合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 薪酬构成与调整依据

第七条 公司董事、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等组成，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%。

第八条 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。

第九条 公司根据董事、高级管理人员的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的年度薪酬标准。

在公司领取薪酬的非独立董事（包括职工代表董事）根据其在公司承担的具体职责领取薪酬，不再单独领取董事津贴。

高级管理人员根据其在公司担任的具体经营管理职务，按照公司薪酬方案领取薪酬。

第十条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应调整以适应公司进一步发展的需要。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于同行业薪酬水平、通胀水平、公司经营状况、公司发展战略或者组织结构调整、个人岗位调整或者职务变动等方面。

第四章 薪酬发放

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 公司的有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

第十三条 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津贴和薪酬并予以发放。

第十四条 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者部分追回。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、监管机构的有关规定和《公司章程》执行。本制度与有关法律法规、监管机构的有关规定和《公司章程》的规定不一致时，按照法律法规、监管机构的相关规定和《公司章程》执行。

第十六条 本制度由公司董事会负责制定、修订并解释。

第十七条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。