

江西世龙实业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与考核管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步规范和完善江西世龙实业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬与考核管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性、主动性和创造性，持续提高公司经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规及《江西世龙实业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事、高级管理人员，高级管理人员包括《公司章程》规定的公司总经理、副总经理、总工程师、财务负责人及董事会秘书。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬应遵循以下基本原则：

（一）公平原则：薪酬水平与公司经营规模、盈利状况相适应，兼顾同行业及地区上市公司薪酬水平；

（二）责任权利对等原则：薪酬与岗位价值高低、承担责任大小及能力贡献大小相符；

（三）激励与约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩；

（四）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则。

第二章 薪酬管理机构与决策程序

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政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使

权益条件成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律、行政法规、中国证券监督管理委员会规定和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

董事和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 公司董事的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。

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 公司总经办、财务部等相关职能部门配合薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构、标准和发放

第七条 公司董事的薪酬构成：

(一) 独立董事领取固定津贴，津贴标准为 15 万元/年（税前），按月度发放，除此以外不再另行发放薪酬。

(二) 非独立董事的薪酬构成执行第八条规定，根据其是否在公司兼任高级管理人员、或者担任其他工作职务（包括在子公司兼任岗位或者职务）及年度贡献等情况，由薪酬与考核委员会确定其薪酬标准。若存在同时担任多个管理岗位的，基本年薪按就高不就低的原则，不再重复领取岗位薪酬。

(三) 职工董事的薪酬标准按照其实际任职岗位适用于公司薪酬制度的规定确定，不适用本办法第八条及第九条规定。

公司董事为履行职务而发生的合理费用（如差旅费、培训费等）由公司承担。

第八条 公司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组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬和绩效薪酬总额的百分之五十。若存在同时担任多个管理岗位的，基本年薪按就高不就低的原则，不再重复领取岗位薪酬。

(一) 基本薪酬：根据高级管理人员岗位的主要范围、职责、能力、市场薪资水平等因素确定，按月度平均发放；

(二) 绩效薪酬：以年度经营目标为基础，分为基本绩效和年度绩效，基本绩效根据月度生产安环合格率按月度发放；年度绩效的确定和支付与公司年度经营绩效相挂钩，以绩效评价为重要依据，在年度报告披露及绩效评价完成后实施一定比例的递延发放；

(三) 中长期激励收入包括但不限于年度奖金、专项激励、超额利润奖、股权激励、员工持股计划等。

第九条 非独立董事、高级管理人员薪酬标准：

(一) 基本薪酬

基本薪酬参考行业平均工资水平，结合公司营收规模和盈利能力等确定具体标准如下：

- 1、董事长基础月薪为 3.2 万元（税前）。
- 2、总经理基础月薪为 3.2 万元（税前），其他高级管理人员按照岗位责任、风险程度、贡献大小实行宽带薪酬制，基础月薪为 1 万元至 2.5 万元（税前）。
- 3、其他非独立董事基础月薪为 1.2 万元至 3 万元（税前），根据相应岗位责任、风险程度、贡献大小确定；

(二) 绩效薪酬

1、基本绩效

非独立董事、高级管理人员的基本绩效总额为其基本薪酬的 150%，以年度经营目标为基础，根据月度综合生产计划完成率（ $\geq 90\%$ ）和安环合格率（100%）按月度全额予以发放。

上述指标中，“综合生产计划完成率”与“安环合格率”影响基本绩效金额的比例为 4:6。若月度综合生产计划完成率未达上述标准，则按照当月实际综合生产计划完成率与达标率（即 90%）的差异相应扣减当月该部分的基本绩效金额；如若公司出现重大安全事故或环境处罚（即对公司损益的影响达到或超过最近一期经审计净利润的 10%），当月该部分基本绩效予以扣除，否则全额发放该部分基本绩效。

2、年度绩效

年度绩效的确定和支付与公司年度经营绩效相挂钩，以绩效评价为重要依据，

在年度报告披露及绩效评价完成后先行发放 50%，剩余 50%的年度绩效递延至非独立董事、高级管理人员任期届满之日后发放完毕。

(1) 年度绩效以当年 1 月 1 日至 12 月 31 日为考核周期，以年度经审计的加权平均净资产收益率较公司同期银行贷款平均利率上浮比率及年度营业收入同比完成率（即年度经审计的营业收入/上一年度经审计的营业收入）为考核指标，按一定比例提取作为当年度考核绩效。

(2) 当年度经营亏损，或当年度实现的营业收入不足上年度营业收入的 70%时，当年度的年度绩效不予计提。

(3) 年度绩效总额具体计提方式如下：

①在当年度经营盈利的情况下，以加权平均净资产收益率较公司同期银行贷款平均利率上浮比率为考核指标计提绩效，按超额累计方式计算。计算方式如下：

实现净利润分级提奖基数	年度绩效提取比例
净利润≤加权平均净资产收益率较公司同期银行贷款平均利率上浮 20%（含）对应利润额的部分	全额按 3%提取
加权平均净资产收益率较公司同期银行贷款平均利率上浮 20%对应利润值<净利润≤加权平均净资产收益率较公司同期银行贷款平均利率上浮 100%（含）对应利润值的部分	按 4%提取
净利润>以加权平均净资产收益率较公司同期银行贷款平均利率上浮 100%对应利润值的以上部分	按 5%提取

②按以加权平均净资产收益率较公司同期银行贷款平均利率上浮比率为考核指标计提的绩效奖为基数，以本年度实现的营业收入占上年度实现的营业收入比率（即营业收入同比完成率）为考核指标的，按营业收入同比完成率计算绩效年薪总额，具体方式如下：

年度绩效总额=按以加权平均净资产收益率较公司同期银行贷款平均利率上浮比率计提的绩效奖×（营业收入同比完成率-10%）

当（营业收入同比完成率-10%）超过 150%时，均按照 150%计算。

第十条 公司董事、高级管理人员的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变化而作相应的调整，薪酬调整依据为：

- （一）公司的发展战略和经营环境变化；
- （二）公司经营业绩状况；

- (三) 市场薪酬水平变动情况；
- (四) 组织结构调整或岗位发生变动的个别调整；
- (五) 公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴社会保险费、住房公积金和个人所得税等个人应承担的部分后，剩余部分发放给个人。

第十二条 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。

第四章 绩效考核目标与实施程序

第十三条 根据公司确定的年度经营目标，由公司管理层对生产、销售等任务进行月度分解，总经办协同财务部及综合管理部等按月完成本办法第九条规定的基本绩效指标考核，基本绩效随同基本薪酬一并发放。经营年度结束后，年度内基本薪酬、基本绩效考核及发放情况提交薪酬与考核委员会审核确定。

第十四条 公司年度经营绩效为非独立董事、高级管理人员年度绩效考核的依据，经营年度结束后，根据公司年度审计结果，确认公司各项考核指标完成情况。由薪酬与考核委员会根据公司年度经营考核指标完成情况、高级管理人员的履职情况以及总经理对其他高级管理人员的考核建议，确定非独立董事、高级管理人员年度绩效薪酬发放方案。

第十五条 公司非独立董事及高级管理人员的薪酬评价标准与考核内容分为经营情况考核和个人绩效考核两部分。

公司经营情况考核着重对公司主要经济指标的考核，体现经营团队的共性绩效；个人绩效考核主要着重对非独立董事及高级管理人员主要管理指标考核，体现个体绩效差异。

1、财务指标：薪酬与考核委员会以年度财务预算指标以及公司聘任的会计师事务所出具的审计报告为依据进行考核，主要指标为与业绩相关的营业收入、净利润等财务指标。

2、创新成果指标：将企业创新发展、科技成果转化作为考核内容。主要指标为研发投入占营收比、新增专利授权数、技术平台技术领域突破、新产品业务销售占

营收比等指标。

3、个人工作目标指标：薪酬与考核委员会根据非独立董事、高级管理人员分管工作范围、岗位职责、风险程度及实际工作完成情况，对其进行综合考核。

第十六条 公司可以根据经营情况和市场情况，针对董事、高级管理人员采取中长期激励措施及其他有利于激励前述人员提高工作绩效和促进公司经营指标达成的其他方案，包括股权激励、员工持股计划等，具体方案根据相关法律、法规视公司经营情况另行确定。

第五章 约束机制与止付追索

第十七条 董事、高级管理人员在任职期间，如出现下列情形，公司可以减少或者不予发放绩效年薪或津贴：

(一) 严重违反公司股东会决议、董事会决议和公司规定的；
(二) 严重违反公司各项规章制度，损公肥私，损害公司利益的；
(三) 违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全责任事故等，给公司造成严重不利影响或造成公司资产流失的；

(四) 年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

(五) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处罚或者被证券交易所予以公开谴责或者宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

(六) 违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查；

(七) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 公司实行董事及高级管理人员内部责任追究机制。对因工作不力、决策失误造成公司重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

第十九条 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（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十条 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（如有），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（如有）进行全额或部分追回。

第六章 附 则

第二十一条 本办法未尽事宜，依照国家有关法律法规、《公司章程》等有关规定执行。

第二十二条 本办法与法律法规、《公司章程》等有关规定相抵触时，以法律法规、《公司章程》等有关规定为准。

第二十三条 本办法自公司股东会审议通过之日起生效执行；本办法的修改亦应经股东会审议通过。

第二十四条 本办法由董事会负责解释。

江西世龙实业股份有限公司

2026年4月