

江苏共创人造草坪股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善江苏共创人造草坪股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性与履职专业性，提升公司经营管理效益，实现公司长远发展战略，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》等相关法律、法规及《江苏共创人造草坪股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司人造草坪行业经营特点及实际发展情况，制订本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员，具体包括：公司全体董事（独立董事、非独立董事）；公司高级管理人员，即总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下基本原则：

（一）合规性与透明性原则：严格遵守法律法规、监管规则及《公司章程》规定，薪酬方案履行完整审议程序，相关信息及时、准确、完整披露，确保决策过程独立透明。

（二）业绩导向与责权利对等原则：薪酬水平与公司整体经营业绩、个人履职绩效紧密挂钩，与岗位价值、承担责任大小相匹配，实现个人利益与公司利益、股东利益的长期绑定。

（三）激励与约束并重原则：薪酬结构兼顾短期激励与中长期发展，同时通过约束机制防范短期行为与不当利益输送，做到奖罚对等。

（四）竞争性与公平性原则：薪酬结构和水平应兼顾内部公平性与外部市场竞争力，吸引并保留优秀管理人才。

（五）长远发展原则：薪酬制度服务于公司长期发展战略，兼顾公司可持续经营与股东长期利益，避免片面追求短期业绩。

第二章 薪酬管理机构及职责

公司董事会下设薪酬与考核委员会，作为薪酬管理的专门机构，负责履行董事、

高级管理人员薪酬管理相关职责。

第四条 薪酬方案的审议与决策程序：

（一）人力资源部协助薪酬与考核委员会制定董事薪酬方案，方案经董事会审议通过后，提交公司股东会审议决定并予以披露；在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应当回避。

（二）人力资源部协助薪酬与考核委员会制定高级管理人员薪酬方案，方案报公司董事会批准后执行。

第五条 公司人力资源部、财务部作为执行机构，配合薪酬与考核委员会开展董事、高级管理人员薪酬核算、发放、代扣代缴及绩效考核的具体实施工作。

第三章 薪酬的构成及发放

第六条 公司董事（独立董事除外）、高级管理人员的薪酬由基本工资、绩效奖金、中长期激励收入组成。独立董事薪酬为固定津贴，不参与其他薪酬分配。

第七条 董事会成员薪酬

（一）非独立董事

董事长及在公司担任经营管理职务的非独立董事，其薪酬构成与绩效考核依据本制度高级管理人员相关规定执行，不额外领取董事津贴。

（二）独立董事

独立董事在公司领取年度固定津贴，津贴标准由薪酬与考核委员会制定，经董事会审议后提交股东会批准，津贴按年度发放，为税前金额，除此之外不再另行发放任何薪酬。

独立董事因出席公司董事会、股东会、专门委员会会议，以及行使法定职权所需的合理调研、差旅、会务等费用，由公司据实承担并报销。

独立董事津贴严格禁止与公司任何经营指标、股价表现挂钩，亦不得参与公司任何形式的股权激励或可变薪酬计划。

第八条 高级管理人员薪酬

（一）基本工资：主要根据所任岗位的价值、职责权重、任职能力、人造草坪行业薪资行情及公司实际经营情况确定，依据公司薪酬等级序列表按月发放，为税前金额。

（二）绩效奖金：绩效奖金占比原则上不低于基本工资与绩效奖金总额的百分之五十。月度绩效奖金根据员工月度表现发放；年度绩效奖金以公司年度经

营目标为基础，与公司年度经营业绩、个人分管工作绩效双重挂钩。高级管理人员一定比例的年度绩效奖金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。

（三）中长期激励收入：与公司中长期经营业绩考核评价结果相挂钩，是对董事、高级管理人员为公司中长期发展作出贡献的奖励。公司可根据相关法律法规及《公司章程》，通过限制性股票、股票期权、员工持股计划、现金激励等方式实施中长期激励，具体方案按法定程序审议后执行。

（四）专项奖励：公司针对重大经营成果、行业突破、战略目标达成等事项设置专项奖励，涉及高级管理人员的专项奖励方案经薪酬与考核委员会审查、董事会批准后执行。

第九条 薪酬发放的税务及代扣代缴：

公司董事、高级管理人员的薪酬（含津贴、奖金、激励收入）均为税前金额，公司将按照国家及地方相关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及住房公积金中应由个人承担的部分，以及其他国家或公司规定的个人应付款项后，将剩余部分发放给个人。

第十条 离任薪酬结算：

公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、解聘等原因离任的，按其实际任职期限和实际绩效考核结果核算并发放基本工资及绩效奖金；其已获授予但尚未行权或解锁的中长期激励，根据公司相关激励计划的规定及离任原因进行处理。

第四章 薪酬的调整机制

第十一条 公司薪酬体系动态调整，始终服务于公司经营发展战略，当公司经营状况、外部市场环境、行业薪酬水平发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据实际情况对薪酬制度、薪酬标准提出修订方案，按本制度第二章规定的审议程序审批通过后实施。

第十二条 公司董事、高级管理人员薪酬调整的主要依据：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年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) 公司盈利状况；
- (四) 公司组织架构调整；
- (五) 岗位发生变动的个别调整。

第十三条 薪酬与考核委员会至少每年一次对公司薪酬政策的执行情况、激励效果进行全面评估，形成评估意见并向董事会报告，为薪酬调整提供依据。

第五章 约束机制与薪酬追索扣回

第十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司不予发放当期绩效奖金：

- (一) 严重违反公司各项规章制度、内部控制制度，受到公司内部记过及以上严重处罚的；
- (二) 在执行公司职务过程中，经公司审计委员会认定存在违反法律、法规、《公司章程》规定，或存在严重损害公司利益、股东利益行为的；
- (三) 因重大违法违规行为受到中国证券监督管理委员会公开批评、行政处罚，或被上海证券交易所公开谴责、认定为不适合担任上市公司相关职务的；
- (四) 直接承担的分管工作出现重大决策失误，且经董事会认定该失误是导致公司遭受重大经济损失的主要原因的；
- (五) 公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定的情形。

第十五条 对因工作不力、履职不到位、重大决策失误造成公司资产重大损失，或经营管理目标严重不达标的董事、高级管理人员，公司视损失大小、责任轻重，给予扣减薪酬、经济处罚、行政处分，直至撤销、解聘职务的处理。

第十六条 公司因财务造假、会计差错等原因对财务报告进行追溯重述的，薪酬与考核委员会应当及时对董事、高级管理人员的绩效奖金和中长期激励收入予以重新考核，并相应追回超额发放的部分。

第十七条 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奖金和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效奖金和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 信息披露

第十八条 公司严格按照《上市公司信息披露管理办法》《上海证券交易所股票上市规则》等规定，在年度报告、薪酬专项说明等文件中，真实、准确、完整地披露董事、高级管理人员薪酬相关信息，披露内容包括但不限于：

- （一） 每位现任及报告期内离任董高从公司获得的税前薪酬总额；
- （二） 薪酬政策、薪酬与考核委员会的运作情况；
- （三） 股权激励计划的实施情况；
- （四） 监管规则要求披露的其他薪酬相关信息。

第七章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十一条 本制度自股东会审议通过之日起生效实施。