

江西晨光新材料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善江西晨光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管理，建立健全科学、有效的董事、高级管理人员薪酬激励与约束机制，促进董事、高级管理人员勤勉尽责，保障公司持续、健康发展，根据《中华人民共和国公司法》、《上海证券交易所股票上市规则》、《上市公司治理准则》等法律、法规和规范性文件以及《江西晨光新材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，并结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事和《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）公平性原则：薪酬水平与公司业绩、个人绩效相匹配，与公司可持续发展相协调；

（二）激励性原则：薪酬结构与公司短期、长期业绩紧密挂钩，实现激励与约束相统一；

（三）合规性原则：严格遵守法律法规及监管要求，履行必要的审议程序和披露义务。

第二章 管理机构与程序

第四条 公司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。

薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬政策与方案，须报经董事会同意后，并提交股东会审议通过后方可实施，公司高级管理人员的分配方案须报董事会批准，向股东会说明。

第三章 薪酬标准与调整

第五条 董事薪酬构成

(一) 非独立董事：内部董事根据其在公司担任的具体职务领取相应的薪酬，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬构成。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员的，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核标准执行。

(二) 独立董事：公司独立董事领取固定津贴，津贴标准以股东会审议通过为准，每季度发放一次，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。

第六条 公司高级管理人员的薪酬由固定工资和绩效薪酬组成，固定工资结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬以公司年度经营业绩为基础，与公司经营绩效相挂钩，其中绩效薪酬占比原则上不低于固定工资与绩效薪酬总额的 50.00%。

第七条 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，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。

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

第九条 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) 公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；
- (三) 岗位发生变动的个别调整。

第四章 薪酬管理和发放

第十条 公司建立严格的董事和高级管理人员的绩效考核体系，绩效考核结果作为绩效薪酬和中长期激励收入发放的根本依据。

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。

第十一条 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。

第十二条 公司与董事和高级管理人员签订的相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第五章 附 则

第十三条 本制度由董事会负责解释。

第十四条 本制度经董事会审议通过，并报股东会批准后生效。

第十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与日后颁布的法律、法规和规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定执行，并据以修订，报股东会审议批准。

江西晨光新材料股份有限公司

二〇二六年四月二十八日