

# 江西世龙实业股份有限公司

## 非独立董事及高级管理人员

### 薪酬与考核管理办法

**第一条** 为充分调动和发挥非独立董事及高级管理人员的积极性和创造性，持续提升江西世龙实业股份有限公司（以下简称“公司”）经营业绩，确保公司发展战略目标和年度经营指标的实现，公司董事会薪酬与考核委员会特制定本办法。

**第二条** 本办法适用非独立董事及高级管理人员。非独立董事系公司除独立董事以外的董事，高级管理人员包括《公司章程》规定的公司总经理、副总经理、财务总监、总工程师、董事会秘书及其他管理人员。

**第三条** 公司非独立董事及高级管理人员薪酬发放与考核方案应遵循的基本原则：

1、“责任主导”原则：按岗位责任、风险程度、贡献大小及责权利相结合等因素确定各个岗位薪酬标准。

2、“绩效挂钩”原则：高级管理人员薪酬与公司经营业绩挂钩，结合绩效完成情况兑现。

3、“人才竞争”原则：薪酬水平需参照同行业及地区上市公司标准，保持公司薪酬对高级管理人员的竞聘优势。

4、“价值体现”原则：鼓励个人价值与公司战略发展目标协同、公开激励、适度约束原则。

**第四条** 董事会下设薪酬与考核委员会，负责公司非独立董事及高级管理人员薪酬方案、薪酬管理、考核和监督。董事会薪酬与考核委员会拟定非独立董事及高级管理人员薪酬和考核方案后，提交董事会审议批准，其中，非独立董事的薪酬和考核方案还需提交股东大会审议批准。

**第五条** 非独立董事及高级管理人员年度薪酬由基础薪金+绩效年薪+专项奖励构成，具体如下：

#### （一）基础薪金

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、公司非独立董事基础月薪为 3 万-8 万（税前）。
- 2、总经理基础月薪为 8 万元（税前）。
- 3、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 2 万元—6 万元（税前）。

公司非独立董事及高级管理人员的薪酬可根据同行业薪酬增减水平、通胀水平、公司盈利状况、组织结构调整等实际情况进行调整。

## （二）绩效年薪

1、绩效年薪以当年 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回报率及年度营业收入同比完成率(=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本年度绩效年薪。

2、本年度加权平均净资产回报率不足 6%，或本年度实现的营业收入不足上年度营业收入的 70%时，本年度的绩效年薪不予计提。

3、绩效年薪总额具体计提方式如下：

（1）加权平均净资产回报率为考核指标计提绩效奖，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
1、加权平均净资产回报率 $\geq 6\%$ 时，净利润 $\leq$ 加权平均净资产回报率 8%（含）对应利润额的部分。	全额按 3%提取
2、加权平均净资产回报率 8%对应利润值 $<$ 净利润 $\leq$ 加权平均净资产回报率 16%（含）对应利润值的部分。	按 4.5%提取
3、净利润 $>$ 以加权平均净资产回报率 16%对应利润值的以上部分。	按 6%提取

（2）按以加权平均净资产回报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：

绩效年薪总额=绩效奖 $\times$ （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。

公司非独立董事及高级管理人员的绩效薪酬因行业的净资产回报率、银行利率、公司盈利状况等变化较大时，可进行调整。

## （三）专项奖励

经营业绩特别突出以及在技术创新、市场营销、品牌建设、资本运营、兼并重组、企业改革、转型升级、市值大幅增加、完成董事会考核年度初期下达的专项任务等方面取得突出成绩或做出重大贡献，可按照完成情况给予参与项目的非独立董事及高级管理人员专项奖励。

**第六条** 公司非独立董事及高级管理人员的薪酬评价标准与考核管理。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：董事会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：董事会薪酬与考核委员会根据非独立董事及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。

**第七条** 考核期内非独立董事及高级管理人员出现下列情形，不予发放绩效年薪和专项奖励。

- 1、严重违反股东大会决议、董事会决议、公司规定和上市监管要求；
- 2、严重违反公司章程，损公肥私，损害公司利益；
- 3、考核期内，所担任职务不足6个月的，但因职务调整且调整前后的职务均为非独立董事或高级管理人员除外。

**第八条** 考核程序。在年度审计报告出具后1个月内，依据经审计的企业财务决算报告和经审核的统计数据，薪酬与考核委员会对年度经营目标考核完成情况，根据考核结果提出年度薪酬核算方案，提交董事会审议。

**第九条** 考核兑付。根据董事会审议的考核结果，结合实际任职时间核算当年薪酬。

非独立董事的基本薪酬按股东大会批准的标准以月工资形式发放，绩效年薪和

专项奖励在年度董事会、年度股东大会审议批准后按考核周期发放。

高级管理人员的基本薪酬按董事会批准的标准以月工资形式发放；绩效年薪和专项奖励在董事会批准后计提，总经理分配按考核周期发放。

**第十条** 非独立董事及高级管理人员的薪酬均为税前收入，由公司代扣代缴个人所得税。

**第十一条** 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的调整以适应公司的进一步发展需要。

**第十二条** 本办法经董事会审议通过后生效，其中有关非独立董事的内容在股东大会审议批准董事薪酬议案后生效。

**第十三条** 本办法由董事会负责解释。

江西世龙实业股份有限公司

2022年4月