

江西赣锋锂业集团股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善江西赣锋锂业集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规及《江西赣锋锂业集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，特制定本薪酬管理制度。

第二条 适用本制度的董事与高级管理人员包括：公司内部董事（指除担任公司董事，同时在公司兼任除董事以外的职务的董事）、外部董事、独立董事、公司高级管理人员（包括总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监）。

第三条 董事、高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事、高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、战略导向原则：符合公司战略发展要求和价值导向，促进公司可持续发展；
- 2、市场化原则：对标外部市场，参考市场薪酬水平，合理确定董事、高级管理人员的薪酬水平，建立在行业内具有竞争力的薪酬体系；
- 3、激励约束原则：薪酬水平同经营责任、经营风险等职责和贡献相适应，与公司经营业绩考核评价结果及个人履职表现相匹配，强化激励与约束的统一性；
- 4、合规性原则：严格遵守国家有关法律法规、监管要求及《公司章程》的规定。

第二章 管理机构

第四条 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。

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。

第五条 董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

公司人力资源中心、财经中心、证券部等相关部门配合董事会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 薪酬总额决定机制

第六条 董事、高级管理人员的工资总额纳入公司整体预算，实行总额管理。

第七条 董事、高级管理人员的工资总额基数原则上以上年度工资总额为基准，结合公司经营业绩、人员投入产出效能以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第四章 薪酬结构与绩效考核

第八条 董事薪酬与标准：

（一）非独立董事：在公司担任高级管理人员或其他全职职务的非独立董事，其薪酬按照其所任职务对应的公司薪酬管理制度、考核和激励方案执行，其董事职务不另行领取薪酬；不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，但经股东会另行批准的除外；

（二）独立董事：独立董事领取固定董事津贴，津贴数额由公司股东会审议决定，除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

（三）职工董事的薪酬根据其在公司所任非职工董事岗位的职级、薪酬及绩效管理相关标准确定，不额外领取董事津贴。

第九条 独立董事、不在公司领取薪酬的非独立董事，不参与公司内部绩效考核。在公司担任高级管理人员或其他全职职务的非独立董事按其实际任职岗位进行绩效考核。

第十条 高级管理人员绩效考核工作遵循以下原则：

（一）坚持年度与任期相结合的原则。建立年度考核与任期考核相衔接的评价机制。年度考核重点评价当期经营业绩指标完成情况及年度重点工作任务落实情况；任期考核重点评价任期内战略规划执行情况、可持续发展能力及资产保值增值情况，实现短期目标与长远发展的有机统一。

（二）坚持定量与定性相结合的原则。构建以关键业绩指标量化考核为主、

综合素质定性评价为辅的考评体系。业绩指标权重占主导地位，重点考核经济效益、运营效率等可量化成果；综合素质评价涵盖政治素质、履职能力、作风建设及廉洁自律等方面，确保考核结果客观、全面、准确。

（三）坚持考核结果刚性应用的原则。强化绩效考核结果的约束力，将考核等级作为确定绩效年薪兑现系数、评优评先及职务任免的核心依据。严格执行薪酬扣减、岗位调整、降职或免职等处理措施，切实落实市场化机制。

第十一条 高级管理人员根据其在公司担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。

高级管理人员的薪酬标准根据市场薪酬对标情况，结合行业特点、企业战略目标、经营业绩以及薪酬策略等因素，统筹考虑岗位价值贡献以及与公司其他职工的分配关系确定。

第十二条 高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入等构成，绩效年薪占比原则上不低于年薪总水平（基本年薪和绩效年薪之和）的百分之五十。任期激励收入属于中长期激励收入范围。

第十三条 高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

公司应当确定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。

第十四条 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第五章 薪酬发放

第十五条 独立董事津贴按照实际任期计算并予以发放。在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬管理制度执行。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从薪酬中扣除（或代扣代缴）下列款项，剩余部分发放给个人。

（一）个人所得税；

（二）各类社会保险费用、公积金、企业年金等由个人承担的部分；

(三) 国家或公司规定的应由个人承担的其他款项。

第十七条 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按本制度发放。

第十八条 公司董事和高级管理人员在任职期间，因违反法律、法规和规范性文件或者公司规章制度的规定，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的，公司可视其责任和损失情况，提出扣减或取消其薪酬或津贴的议案，报董事会或股东会审议决定。

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予以重新考核并追回相应超额发放部分。

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，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。

第二十一条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以根据实际情况减少发放或不予发放绩效薪酬或津贴，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

- (一) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (二) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (三) 严重损害公司利益的；
- (四) 监管机构、股东会、董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 薪酬调整

第二十二条 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。

第二十三条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第二十四条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

1、同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

- 2、公司经营业绩；
- 3、通胀水平以及薪资的实际购买力水平；
- 4、公司发展战略或组织结构调整；
- 5、个人岗位调整或职务变化。

第七章 附则

第二十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等的规定执行。本制度如与国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定相抵触时，以国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十六条 本制度经股东会批准后生效，修改时亦同。

第二十七条 本制度由董事会负责解释和修订。