

江西新余国科科技股份有限公司

落实董事会重要职权工作方案

为深入贯彻“两个一以贯之”要求，积极落实国企改革三年行动部署，完善中国特色现代企业制度，加强公司董事会建设，健全企业法人治理结构，进一步提升决策质量和效率，更好发挥董事会“定战略、作决策、防风险”的作用，根据《江西省军工控股集团有限公司落实所属企业董事会重要职权工作方案》，公司目前已落实了中长期发展决策权、职工工资分配管理权和重大财务事项管理权三项重要职权，并按公司章程和董事会议事规则等规定履行了董事会对经理层成员的聘任和解聘审议程序、履行了董事会对经理层成员的经营业绩考核和年度薪酬的审议程序，现根据江西省国有企业改革领导小组关于国有企业改革的要求，为进一步夯实董事会职权，结合实际，公司制定了《江西新余国科科技股份有限公司落实董事会重要职权工作方案》，该方案需经公司董事会和股东大会审议通过，并要求按省国资委和省军工集团的进度要求完成相关工作。方案主要内容如下：

一、落实职权范围

下一步需要落实的董事会重要职权主要包括经理层成员选聘权、经理层成员业绩考核权、经理层成员薪酬管理权 3 项职权。

二、落实职权措施

（一）落实董事会对经理层成员的选聘权

工作目标：坚持党管干部原则，发挥市场机制作用，突出政治标准，注重专业能力，选优配强公司经理层，确保经理层素质高、能力强、作风好，结构优，形成整体合力。

主要措施：

1、根据《公司章程》及上级干部管理有关规定，研究聘任或解聘经理层成员，并履行相关聘任或解聘程序。

2、制定《江西新余国科科技股份有限公司经理层成员任期制和契约化管理办法》经公司党委会前置研究讨论后，经董事会审议通过后报控股股东备案，并授权董事长与经理层成员签订岗位聘任协议，明确任期管理及权责、义务；任期

届满后，董事会根据经理层成员续聘条件，履行经理层成员的续聘或解聘手续。

3、制定经理层选聘的相关工作方案，目前公司经理层于 2021 年 7 月份已经完成换届，暂无新的经理层成员选聘需求，若下次有经理层选聘需求，需在选聘前制订经理层选聘方案，目前根据《公司经理层成员任期制和契约化管理办法》，公司董事会需与经理层签订《岗位聘任协议》《经营业绩责任书》（年度、任期）等契约文本。

（二）落实董事会对经理层成员的业绩考核权

工作目标：经理层成员业绩考核坚持以公司高质量发展为正确导向，突出质量效益和公司战略；年度考核与任期考核相结合，考核结果与薪酬、聘任相挂钩。

主要措施：

1、根据《公司经理层成员任期制和契约化管理办法》，制定《江西新余国科科技股份有限公司经理层经营业绩考核与薪酬管理办法》。经公司党委会前置研究讨论后，并经董事会审议通过后报控股股东备案，规范开展经营业绩考核，并将经营业绩考核结果作为各项考核评价的重要输入，制定符合公司特点的经理层成员经营业绩考核办法。

2、按照岗位职责与经理层成员签订年度和任期经营业绩责任书，合理确定考核内容及指标、考核指标的目标值等。并授权董事长与经理层成员签订经营业绩责任书。

3、董事会薪酬与考核委员会负责组织经营业绩考核及打分，并计算经理层实际年度薪酬和任期激励金额。经公司党委会研究后，报控股股东备案无异议后，再予以发放。

（三）落实董事会对经理层成员的薪酬管理权

工作目标：坚持依法合规与市场调节相结合，探索完善中长期激励机制，建立与经理层成员选任方式相匹配，分类管理相适应的差异化薪酬分配体系；坚持激励与约束相统一，经理层成员薪酬水平要同经营责任、经营风险相适应，与经营业绩密切挂钩，充分调动经理层成员的工作积极性。

主要措施：

根据《公司经理层成员任期制和契约化管理办法》，制定《江西新余国科科技股份有限公司经理层经营业绩考核与薪酬管理办法》，根据考核结果，制定薪

酬分配方案。经公司党委会前置研究讨论后，并经董事会审议通过后报控股股东备案，明确经理层薪酬构成、考核内容与责任分工、薪酬的计算与发放等，坚持科学拉开薪酬差距，刚性兑现薪酬结果，强化执行约束机制。

三、加强监督管理

董事会加大对相关职能部门履职尽责监督和问责力度，落实向董事会报告制度，结合公司实际情况，认真总结经验，及时发现存在问题，提出改进完善措施，健全完善风险、内控和合规体系，确保公司各项职权按照现代企业制度建设，进一步夯实管理基础，优化管控模式，强化过程监督，确保董事会职权在企业管理中发挥实效。

江西新余国科科技股份有限公司

2022年10月27日