

# 江西新余国科科技股份有限公司

## 《董事、高管薪酬管理制度》修订对照表

根据《上市公司治理准则》及相关法律法规的规定，为了强化江西新余国科科技股份有限公司董高薪酬管理，结合公司实际情况，公司完善了《董事、高管薪酬管理制度》，具体修订内容如下：

旧制度条款	新制度条款
<p><b>第一条</b> 进一步完善江西新余国科科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司<u>董事、高级管理人员</u>（以下简称“董高”）薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董高的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董高的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司治理准则》和《公司章程》等有关法律法规的规定，结合公司实际情况，制定本制度。</p>	<p><b>第一条</b> 为进一步完善江西新余国科科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司<b>董事和高级管理人员</b>薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事和高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动<b>董事和高级管理人员</b>的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、《上市公司治理准则》等有关法律法规和《江西新余国科科技股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。</p>
<p><b>第二条</b> 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、全体总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等高级管理人员，以下统称“董高”。</p>	<p><b>第二条</b> 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等高级管理人员，以下统称“<b>董事和高级管理人员</b>”。</p>
<p><b>第三条</b> <u>公司董高的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。</u></p>	<p><b>第三条</b> 公司<b>董事和高级管理人员</b>的薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。</p>
<p><b>第四条</b> 公司董高薪酬分配遵循以下基本原则：（一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；（二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；（三）薪酬与公司长远利益相结合原则；（四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。</p>	<p><b>第四条</b> 公司<b>董事和高级管理人员</b>薪酬分配遵循以下基本原则：（一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；（二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；（三）薪酬与公司长远利益相结合原则；（四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现；（五）公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素确定<b>董事、高级管理人员和普通职工</b>的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通</p>

	职工薪酬水平。
<b>第五条</b> 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董事、高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构。	<b>第五条</b> 公司董事会薪酬与考核委员会是负责制定董事、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的管理机构。公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据与具体构成。
<b>第六条</b> 公司董事的津贴方案须报经董事会同意后提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议。	<b>第六条</b> 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露；高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。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。公司亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。
<b>第七条</b> 薪酬与考核委员会的职责与权限参照《江西新余国科科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作规则》。	<b>第七条</b> 薪酬与考核委员会的职责与权限参照《江西新余国科科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会会议事规则》。
<b>第八条</b> 董高薪酬标准如下：（一）独立董事和外部董事（不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）：采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月发放。除此之外不再在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事和外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事、外部董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。 （二）股东会内部董事：指在公司担任除董事外的其他职务的董事，按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，不再另行领取董事津贴。 （三）高级管理人员：实行年薪制，其薪酬由基本工资和绩效工资两部分构成。其基本工资结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，按固定薪资逐月发放。绩效工资以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高管人员工作业绩完成情况核定。	<b>第八条</b> 董事和高级管理人员薪酬标准如下 （一） 独立董事和外部董事（不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）：采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月发放。除此之外不再在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事和外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。 独立董事、外部董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。 （二） 内部董事：指在公司担任除董事外的其他职务的董事，按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，不再另行领取董事津贴。 （三） 高级管理人员：实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成。其基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，按固定薪资逐月发放。绩效薪酬以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。其中，绩效薪酬占比原则上不低于年度薪酬总额的百分之六十。
<b>第九条</b> 公司董高人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。	<b>第九条</b> 公司董事和高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。
<b>第十条</b> 除独立董事、外部董事以外的董高按	<b>第十条</b> 除独立董事、外部董事以外的董事和

<p>公司相关规定标准缴纳五险二金，个人按规定承担个人应承担部分。</p>	<p><b>高级管理人员</b>按公司相关规定标准缴纳五险二金，个人按规定承担个人应承担部分。</p>
<p><b>第十一条 董高</b>任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；离开本职岗位或不再具有董高资格或无法履行董高职责的。</p>	<p><b>第十一条 董事和高级管理人员</b>任职期间，出现下列情形之一者，可对其予以降薪或不予发放绩效薪酬：（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；（四）离开本职岗位或不再具有董高资格或无法履行董高职责的。（五）法律法规规定的或公司其他制度规定的或薪酬与考核委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。</p>
<p>无对应条款</p>	<p><b>第十三条</b> 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。</p>
<p>无对应条款</p>	<p><b>第十四条</b> 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。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。（后面其他条款序号顺延）</p>
<p><b>第十三条 董高</b>薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。</p>	<p><b>第十五条 董事和高级管理人员</b>薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。</p>
<p>无对应条款</p>	<p><b>第十七条</b> 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。</p>

江西新余国科科技股份有限公司董事会

2026年4月2日