

江苏苏盐井神股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善江苏苏盐井神股份有限公司（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，有效调动公司董事及高级管理人员工作积极性，提高公司经营管理质效，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及《江苏苏盐井神股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），特制订本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括独立董事、非独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、总会计师以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬与市场发展相适应，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，薪酬确定遵循以下原则：

（一）战略导向原则。公司董事、高级管理人员的薪酬策略与公司发展阶段、行业属性及持续健康发展的目标相符，支撑公司长期价值提升与核心战略落地。

（二）责权利统一原则。公司董事、高级管理人员的薪酬与其岗位价值、履职风险、贡献度、公司业绩深度挂钩，实现责任、权利与利益的统一。

（三）激励与约束原则。薪酬发放与公司整体经营业绩、个人考核结果及风险合规情况挂钩，建立薪酬追索扣回机制，确保激励与风险承担相匹配。

（四）公平、公正、公开原则。薪酬水平与公司规模、经营业绩及同行业市场水平合理对标，薪酬构成、确定依据及考核结果向股东和监管机构充分披露，确保程序透明、标准统一。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会决定公司董事的薪酬方案并予以披露。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薪酬时，该董事应当回避。

第五条 公司董事会决定公司高级管理人员的薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，在董事会的授权下，负责制定公司董事、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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬管理制度的执行情况进行监督。

第七条 公司人力资源部、计划财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行本制度的具体实施，包括薪酬方案的测算、编制、发放及相关数据支持等工作。

第三章 薪酬标准与构成

第八条 公司董事的薪酬标准如下：

(一) 独立董事：采取固定独立董事津贴制，公司独立董事年度津贴参照地区经济及行业水平确定，具体津贴标准按股东会审议通过后的决议执行。独立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合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 非独立董事：董事长、副董事长以及在公司担任具体管理职务的非独立董事，按照第九条规定确定薪酬标准，不另行领取董事职务津贴；不在公司担任具体管理职务的非独立董事，不再就董事职务领取薪酬或津贴。

第九条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励等组成。

(一) 基本薪酬：根据高级管理人员所任职位的责任、能力、价值、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬，按月发放。

(二) 绩效薪酬：与公司年度经营绩效相挂钩，结合高级管理人员年度经营业绩及个人工作完成情况，由公司董事会薪酬与考核委员会根据公司年报审计结果和年度综合考核确定。绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

(三) 中长期激励：包括股权激励计划、任期制激励等，具体按照公司相关文件执行。

第十条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员若兼任多项职务的，其薪酬不能重复领取，按薪酬最高的单项职

务领取相应薪酬。

第四章 薪酬发放与调整

第十一条 独立董事津贴按年度发放。在公司任职的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬实行月度预发、年度绩效考核后兑现。

第十二条 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 and 公司所在地的相关法律法规规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的部分。

第十三条 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。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括：

（一）同行业薪酬水平变化情况，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）公司盈利状况及经营业绩变化；

（三）公司组织架构调整；

（四）岗位发生变动的个别调整；

（五）公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第十五条 公司董事会薪酬与考核委员会在年度结束后，依据公司本考核周期的实际经营业绩及个人工作完成情况，按照考核制度对上述人员进行绩效考核，绩效考核依据经审计的财务数据开展。

第十六条 当公司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董事、高级管理人员薪酬方案，调整薪酬和考核标准，并报董事会及股东会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第十七条 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。

第五章 薪酬止付与追索

第十八条 公司因财务造假、错报等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。

第十九条 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形的，公司应当视情节轻重减少、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。

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面严重警告以上处分的；

（二）失职、渎职导致重大决策失误给公司造成严重影响，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）其他重大违法、违规行为的情形；

（四）因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十条 《公司章程》或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。

第六章 附 则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释，根据相关法律法规及公司实际情况适时修订。经公司股东会审议通过后，自发布之日起施行。