

江苏长海复合材料股份有限公司

高级管理人员薪酬实施细则

第一章 总则

第一条 江苏长海复合材料股份有限公司（以下简称“公司”）为建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，完善公司治理结构，充分发挥和调动公司高级管理人员的工作积极性和创造性，更好的提高企业的营运能力和经济效益，增强公司高级管理人员对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，确保公司发展目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等法律、法规、《公司章程》及《公司董事会薪酬与考核委员会实施细则》的有关规定，特制定本实施细则。

第二章 适用范围

第二条 本细则所称高级管理人员包括：

总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及公司董事会薪酬与考核委员会认为应当适用的其他人员。

第三章 分配原则

第三条 业绩考核与薪酬分配原则

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司业绩及分管工作目标挂钩的原则；
- （三）考虑公司长远利益，立足企业可持续发展的原则；
- （四）定量指标与定性指标相结合，结果与过程相统一的原则。

第四章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司高级管理人员的薪酬政策与方案，对董事

会负责。

第五章 高级管理人员薪酬结构及支付方式

第五条 高级管理人员薪酬执行年薪制，其年度综合收入由基本年薪和年度效益薪金两部分组成。

第六条 基本年薪是按照在公司内部担任的职务，根据岗位责任等级、能力等级及结合市场薪资水平确定。

高级管理人员基本年薪税前收入为 20 万元/年—100 万元/年。

第七条 效益薪金是为激励考核高级管理人员，在每一年度结束后下年第二季度末之前，结合高级管理人员的上年度工作表现，视公司经营效益，由公司董事会薪酬与考核委员会确定是否发放年度效益薪金。

董事长依据考核年度公司经营情况，结合各自工作完成效率及质量情况评定绩效薪金，一般效益薪金是其基本年薪（税前）0%-100%，如其考核特别优秀、有突出贡献可以放宽，报由公司董事会薪酬与考核委员会批准实施。

第八条 高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度效益薪金：

- （一）严重违反公司各项规章制度；
- （二）严重损害公司利益；
- （三）公司董事会薪酬与考核委员会认为不应发放年度效益薪金的其他情形。

第六章 附则

第九条 本细则由公司董事会负责解释。

第十条 本细则经公司董事会审议通过之日起实施，一并对被考核年度作相应调整。