

江苏联发纺织股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬制度

第一条 指导思想：

董事及高级管理人员的战略决策决定着企业成长和发展。他们的成功经营，将会为企业创造更高的利润，将会为企业员工带来合理的工资增长，同时也会让股东得到丰厚的投资回报。为体现董事及高级管理人员对公司发展的决策责任和经营管理的关键作用，充分发挥薪酬对高级管理人员为实现企业战略目标及可持续发展的激励作用，特制订本制度。

第二条 适用范围

本规定适用于股份公司、全资及控股子公司。

第三条 适用对象

股份公司董事、高级管理人员，全资子公司及控股子公司的董事长。薪酬是指依照法律法规和本规定，结合公司经营管理结果，应由公司发放的劳动报酬。

第四条 遵循原则

1. 薪酬与岗位职责匹配；
2. 薪酬构成统一，薪酬总量控制，薪酬增幅合理；
3. 薪酬应具有较强的市场竞争力，同时充分体现个人价值。

第五条 薪酬确定及考评

- 薪酬采用岗位年薪制。岗位年薪工资总额=基本年薪+绩效年薪
- 基本年薪：是指董事及高级管理人员基本收入，其中 70%为底薪，30%为月度绩效。主要依据受聘岗位、经营规模、管理难度、行业水平、职工平均收入等要素而定。
- 绩效年薪：是指对经营者年度业绩的奖励，着重考虑公司的“产出”，每年度按考核结果兑现。（经营者指股份公司董事长、总经理，全资及控股子公司董事长）
- 绩效指标：董事长承担经营决策和经营结果的责任。主要考核标为：年度利润总额、可持续发展能力（主要指后备人才培养数量、技术改造项目投入）。
总经理承担公司经营管理责任。主要指标为：销售总额、利润指标、技术指标、合理用工、成本控制、产品设计、研发、安全管理等。

第六条 董事津贴

任期内由薪酬与考核委员会确定相应岗位津贴。

第七条 其它；

1. 每位董事及高级管理人员岗位的年度及月度绩效指标、指标值及其考评细则，由薪酬与考核委员会根据公司战略发展、市场需求、行业水平等因素，年初 1 月 20 日前确定下发执行；
2. 除股份公司董事长以外，其余董事及高级管理人员兼职多个职位的，就高享受一个职位的岗位年薪工资，同时享受其兼任的实职

岗位的绩效年薪；

3. 新任董事及高级管理人员可逐步调整至本规定所确定的岗位年薪。投资及批发贸易类公司的董事及高级管理人员还可另行制定业务承包绩效；
4. 本薪酬标准涉及董事和高级管理人员，原则上每一任期内确定一次。特殊情况报薪酬与考核委员会审批方可调整；
5. 所有涉及的个人所得税按国家规定执行。

第八条 本制度最终解释权归薪酬与考核委员会，本制度由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，报经董事会同意，提交股东大会审议通过后实施。

江苏联发纺织股份有限公司

2016年4月22日