

## 江西赣锋锂业股份有限公司

### 董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善公司董事、监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、监事与高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，依据国家相关法律、法规的规定及《公司章程》，特制定本薪酬管理制度。

**第二条** 适用本制度的董事、监事与高级管理人员包括：公司内部董事、监事（指除担任公司董事、监事，同时在公司兼任除董事、监事以外的职务的董事、监事）、外部董事、监事、独立董事、公司高管。

**第三条** 董事、监事、高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事、监事、高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、按岗位确定薪酬原则 公司内部各岗位的薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；
- 2、与绩效挂钩的原则；
- 3、短期与长期激励相结合的原则；
- 4、激励与约束相结合的原则。

#### 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬委员会是对董事、高管人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

**第五条** 董事会薪酬委员会有权查证公司高管人员实际发放的薪资是否按董事会确定薪酬方案执行。

#### 第三章 薪酬构成

**第六条** 公司董事、监事、高级管理人员的薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。基本薪酬是年度的基本报酬，绩效年薪主要与公司经营业绩挂钩，即根据年度经营业绩考核结果确定绩效年薪的兑现水平。

**第七条** 根据董事、监事与高级管理人员所承担的责任、风险、压力等，确

定不同的基本年薪标准，在公司任职但非高级管理人员的董事、监事，原则上按其所在岗位的级档定薪，不考虑其公司董事、监事的身份。

**第八条** 公司高级管理人员的绩效年薪与公司利润完成率及目标责任制考核结果挂钩。具体按每年经董事会薪酬委员会批准的实施办法执行。

## 第四章 薪酬调整

**第九条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

**第十条** 公司董事、监事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

1、同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

2、公司经营业绩。

**第十一条** 本制度经股东大会批准后生效，由董事会负责解释。

江西赣锋锂业股份有限公司

董事会

二〇一一年四月十五日