

# 安徽金禾实业股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善安徽金禾实业股份有限公司（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，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高企业经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，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》《上市公司治理准则》等法律、法规及《安徽金禾实业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**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（含职工代表董事）；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及公司章程规定的其他高级管理人员；

**第三条** 董事、高级管理人员薪酬确定遵循以下原则：

- （一）竞争力原则：公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力；
- （二）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符，体现“责、权、利”的统一；
- （三）短期与长期激励相结合的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

### 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下负责下列事项：

- （一）负责拟定董事、高级管理人员的薪酬标准、分配机制、支付与止付追索安排等方案，明确薪酬的确定依据和具体构成；
- （二）负责审查董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行绩效考核；
- （三）负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，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报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 公司人力资源部、财务部等相关部门协助公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

### 第三章 薪酬标准

**第七条** 独立董事实行固定津贴制度，津贴标准根据《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》的有关规定，由董事会提出议案，股东会审议通过后发放。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

**第八条** 公司非独立董事（包括职工董事）在公司及子公司经营管理岗位任职或承担经营管理职能的，按照其所任工作岗位及工作职责领取薪酬，不另行领取董事薪酬。非独立董事不在公司经营管理岗位任职且不承担经营管理职能的，不在公司领取薪酬。

**第九条** 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。

（一）基本薪酬：公司根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定；

（二）绩效薪酬：以公司年度经营业绩与个人业绩相挂钩，年终根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果发放。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

公司董事和高级管理人员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。

公司股东会负责审议董事的薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案。

**第十条** 董事会设立的薪酬与考核委员会负责审查董事、高级管理人员的履职情况并进行年度考核、制订董事、高级管理人员的薪酬方案并监督薪酬制度的执行情况。

## 第四章 薪酬支付

**第十一条** 公司在年度内发放基本年薪，次年发放绩效奖金。

**第十二条** 薪酬与考核委员会根据董事会审定的年度经营计划，组织、实施对高级管理人员的年度经营绩效的考核工作，并对薪酬制度执行情况进行监督。

**第十三条** 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。

**第十四条** 下列税费按照国家有关规定从基本年薪、绩效奖金中直接扣除：

- (一) 个人所得税；
- (二) 按规定需由个人承担的社会保险费。

**第十五条** 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年薪并予以发放。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员如有下列情形的，公司可以扣发或不予发放绩效薪酬或津贴：

- (一) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- (四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形以及给公司造成重大损失的其他情形。

**第十七条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

**第十八条** 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。

## 第五章 薪酬调整

**第十九条** 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进一步发展的需要。公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于同行业薪资增幅水平、通胀水平、公司经营情况、公司发展战略或组织结构调整、个人岗位变动、个人履职情况、个人绩效等方面。

**第二十条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

## **第六章 附则**

**第二十一条** 本制度须经公司股东会审议通过后方可生效施行，修改时亦在前述情况下进行。

**第二十二条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家颁布的最新法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责修订与解释。

安徽金禾实业股份有限公司

二〇二六年四月十五日