

安徽古麒绒材股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为了进一步完善安徽古麒绒材股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理水平，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》）、《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件及《安徽古麒绒材股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。高级管理人员指总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

第三条 董事和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，董事和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：

- (一) 合规优先：严格符合上市公司监管要求，满足绩效薪酬占比、ESG要求等规定；
- (二) 分层适配：针对不同类型董事的履职定位，设计差异化薪酬结构与考核逻辑；
- (三) 长期导向：通过中长期激励绑定董事与公司长期发展，契合制造业可持续发展需求；

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

第五条 公司薪酬与考核委员会在董事会的授权下，履行以下职责：

- (一) 制订董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，明确薪酬确定依据和具体构成；
- (二) 制定董事、高级管理人员的考核标准并进行年度考核；
- (三) 对公司薪酬制度执行情况进行监督；
- (四) 就董事、高级管理人员的薪酬、股权激励计划、员工持股计划的制定/变更、董事高管在拟分拆子公司的持股计划等事项向董事会提出建议；
- (五) 组织开展董事、高级管理人员的绩效与履职评价工作。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并及时予以披露。

在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行履职评价或者讨论其报酬事项时，该董事应当回避表决。

第六条 董事会应当在年度股东大会上向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，相关内容纳入董事会工作报告予以披露。

第七条 公司人事部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与发放

第八条 公司董事、高级管理人员的工资总额指一个会计年度内公司直接支付的全部劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴、保险费、公积金等。

工资总额的核定遵循效益联动、市场对标、战略匹配原则，以经审计的公司经营业绩、个人履职绩效评价结果为核心依据，结合同行业薪资水平、通胀水平、岗位价值等因素综合确定；公司亏损时，工资总额原则上予以调减。工资总额的

调整按照本制度第五章的规定执行，由薪酬与考核委员会制定调整方案，按本制度第二章规定的程序履行审议和披露义务。

第九条 根据董事和高级管理人员的身份和工作性质，确定不同的薪酬标准如下：

- (一) 独立董事：独立董事年度津贴为固定董事津贴。
- (二) 内部董事兼任高管：薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励（股权/任期激励）等组成。
- (三) 非兼任董事的高级管理人员：薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励（股权/任期激励）等组成。

基本薪酬或固定津贴系根据董事履职责任、行业薪酬水平确定的固定性报酬，按月或按年发放，不与绩效挂钩，将由公司董事会薪酬与考核委员会结合行业水平、公司经营情况核定。内部董事、独立董事、高管按月发放。

绩效薪酬依据公司经营效益发放，与高级管理人员的工作业绩及贡献挂钩，并结合具体情况确定。

中长期激励系关于公司内部董事、高管的股权、期权、任期激励等，依赖公司长期价值增长，分期解锁发放。董事会薪酬与考核委员会将根据股权激励计划、任期激励方案执行。具体发放时点将按照股权激励计划、任期激励方案约定的解锁条件分期发放。

公司发生亏损或亏损幅度扩大时，在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十条 董事与高级管理人员按照《公司法》《公司章程》等规定出席/列席公司董事会、股东会而产生的合理费用由公司承担。

第十一条 公司独立董事的津贴按月发放。公司高级管理人员、在公司任职的董事薪酬发放时间、方式根据公司执行的薪酬管理制度确定。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除相关代扣代缴事项，剩余部分发放给个人。

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，按其实际任期和绩效评价结果计算薪酬，未完成递延支付的绩效薪酬及未解锁的中长期激励收入，按照本制度止付追索条款执行。

第十四条 公司董事及高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权不予发放绩效薪酬或津贴、或追回已发放的当年度绩效薪酬：

- （一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （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）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第四章 薪酬止付与追索

第十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，薪酬与考核委员会应及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入重新考核，追回超额发放的部分。

第十七条 公司因董事发生重大 ESG 事故（如重大环保违规、重大安全责任事故、严重供应链违规）、或其他违反法律法规规定进行追溯重述时，公司有权止付当期全部绩效薪酬、中长期激励。

第十八条 董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，履职过程中存在失职、渎职导致公司利益受损的，公司根据情节轻重采取减少、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及相关收益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的进一步发展需要。

第二十条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 公司经营业绩完成情况及个人履职绩效评价结果；
- (二) 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；
- (三) 通胀水平：参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；
- (四) 公司盈利状况；
- (五) 公司发展战略或组织机构调整；
- (六) 岗位调整或职责变化。

第六章 附 则

第二十一条 本制度未尽事宜，应当按照有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

本制度的任何条款，如与本制度生效后颁布的法律、行政法规、其他有关规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，以法律、行政法规、其他有关规范性文件和《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。

第二十三条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。