

## 广西丰林木业集团股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬绩效管理办法

#### 第一章 总则

**第一条** 根据广西丰林木业集团股份有限公司（以下简称“公司”）发展要求，为促进公司战略地位、市场地位和品牌地位的跨越提升，推动公司更好地实现经营管理目标，依据《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》及《广西丰林木业集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）有关规定，特制定本办法。

**第二条** 本办法适用于公司董事及高级管理人员的薪酬管理。本办法所称“高级管理人员”是指《公司章程》规定的高级管理人员。

**第三条** 董事、高级管理人员的薪酬绩效管理遵循以下原则：

（一）价值导向原则。薪酬绩效与公司价值相一致，总体薪酬水平兼顾公司现在及未来发展、内外部公平，激励与约束并重。

（二）高质量发展原则。落实精细化管理战略，突出利润、劳动生产率与创新相结合，进一步推进公司高质量发展。

（三）持续改善原则。建立基于发展实际的目标管理、结果运用与改进提升的绩效管理闭环，持续提升工作水平。

**第四条** 董事会提名与薪酬委员会是负责对董事、高级管理人员进行考核并确定薪酬的专门机构，主要负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

**第五條** 公司应当結合行業水平、發展策略、崗位價值等因素合理確定董事、高級管理人員和普通職工的薪酬分配比例，推動薪酬分配向關鍵崗位、生產一線和緊缺急需的高層次、高技能人才傾斜，促進提高普通職工薪酬水平。

**第六條** 公司建立並實施工資總額預算管理機制。公司按照預算管理有關制度開展工資總額預算、執行、清算以及內部監督等工作。

## 第二章 薪酬結構

**第七條** 董事會提名與薪酬委員會應當根據本辦法每年度制定董事、高級管理人員的薪酬方案，明確薪酬確定依據和具體構成。

董事、高級管理人員每年度薪酬方案應當充分披露。

董事薪酬方案應當由股東會批准，高級管理人員薪酬方案由董事會批准並向股東會說明。在董事會或者薪酬與考核委員會對董事個人進行評價或者討論其報酬時，該董事應當回避。

**第八條** 董事、高級管理人員薪酬方案遵循與市場發展相適應、與公司经营業績、個人業績相匹配，並與公司可持續發展相協調的確定原則。

在公司兼任高級管理人員的非獨立董事，按其所擔任的高級管理人員職務領取薪酬，其薪酬按照高級管理人員執行，不另行領取董事薪酬。

職工代表董事，按其所擔任職務領取薪酬，不另行領取董事薪酬。

獨立董事根據公司《獨立董事制度》規定領取固定津貼，不適用本辦法董事薪酬有關規定。

其他在公司領取董事薪酬或津貼的董事和高級管理人員的薪酬，按照本辦法有關規定執行。

**第九條** 公司董事和高級管理人員的薪酬由基本薪酬、績效薪酬組成，其中績效薪酬占比原則上不低於基本薪酬與績效薪酬總額的百分之五十。

**第十條** 公司對屬於“高精尖缺”科技領軍人才及其他國內外頂尖稀缺技術人才的董事和高級管理人員，可以實行特殊的薪酬決定機制，不與公司經營業績掛鉤。

### 第三章 績效考核

**第十一條** 董事、高級管理人員的績效薪酬的確定和支付應當以績效評價為重要依據。

**第十二條** 年度績效考核的起止期限自每年的1月1日起至12月31日止。

董事和高級管理人員的績效評價由董事會提名與薪酬委員會負責組織。獨立董事的履職評價採取自我評價、相互評價等方式進行。

**第十三條** 年度結束後，董事、高級管理人員根據個人的考核指標對當年工作進行總結，董事會提名與薪酬委員會根據相應的崗位職責履行程度、年度經營目標及個人績效指標的完成情況、公司經審計的財務數據及其它相關指標確定當年度績效考核係數。

**第十四條** 為適應外部經營環境變化，在經過董事會提名與薪酬委員會提案、董事會審議通過的情況下，前述公司高級管理人員績效指標可按照相關程序進行適度調整。

#### 第四章 薪酬发放与止付追索

**第十五条** 董事、高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效薪酬的确定和发放以绩效评价为依据，先考核再兑现。绩效薪酬部分中，不少于40%应当在年度报告披露和绩效评价后发放。

**第十六条** 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放，绩效薪酬部分发放时间不变。但是，发生以下任一情形的，公司有权不予发放：

（一）严重失职、滥用职权、损害公司利益的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或上海证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任公司董事、高级管理人员或其他处罚的；

（三）公司股东会、董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十七条** 董事会提名与薪酬委员会在完成董事、高级管理人员的薪酬考核工作后，董事、高级管理人员如对考核结果存有异议，可向董事会提出申诉，由董事会作出处理。

**第十八条** 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予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员因违反义务造成公司损失，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，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

## 第五章 附则

**第二十条** 本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。如有与国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定相抵触的，以国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准，并及时对本办法进行修订。

**第二十一条** 本办法自股东会审议通过之日起生效实施，2024年印发的《丰林集团高级管理人员绩效考核办法》同时废止。

广西丰林木业集团股份有限公司

2026年4月