



麦趣尔集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

麦趣尔集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善麦趣尔集团股份有限公司（以下称“公司”）董事、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，根据《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《麦趣尔集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司的实际经营运行情况，制定本制度。

第二条 本制度所适用对象为《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）合规性原则：严格遵守国家法律法规、监管要求及《公司章程》，确保薪酬管理流程合法合规、公开透明；

（二）权责对等原则：薪酬水平与董事、高级管理人员的岗位职责、履职能力、工作成效及公司经营业绩紧密挂钩，体现“责、权、利”相统一；

（三）市场化原则：结合上市公司行业水平、区域薪酬标准及公司定位，合理确定薪酬水平，增强人才吸引力；

（四）激励与约束并重原则：既要通过薪酬激励激发董事、高级管理人员的经营管理活力和创新动力，也要通过绩效与履职评价、薪酬追索等机制防范履职风险，约束违规行为；

（五）兼顾公平原则：在保障董事、高级管理人员合理薪酬的同时，兼顾普通职工薪酬水平的合理增长，促进公司整体薪酬体系的均衡发展；

（六）长期与短期结合原则：与公司可持续发展相协调，兼顾短期经营目标与长期发展战略，构建短期薪酬与中长期激励相结合的薪酬体系。

第二章 管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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。

第五条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公

司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第六条 公司人力资源部配合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 薪酬的构成及标准

第七条 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百分之五十。

第八条 董事和高级管理人员的薪酬标准如下：

（一）董事薪酬标准如下：

董事长每年薪酬的具体数额由董事会薪酬与考核委员会根据本制度及公司业绩达成情况进行年度考核确定；在公司任职的非独立董事及职工董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不再另外领取董事津贴；不在公司担任具体职务的非独立董事，在公司与其个人协商的基础上，董事会薪酬与考核委员会制定相关董事津贴标准，提交董事会、股东会审批后执行。

独立董事实行津贴制度，独立董事以固定津贴形式领取报酬。除津贴外，独立董事不享受公司其他薪酬、社保或福利待遇等。独立董事的津贴标准由董事会薪酬与考核委员会制订，提交董事会、股东会审批后执行。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

（二）高级管理人员薪酬标准如下：

公司高级管理人员的基本年薪根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定；绩效薪酬以其签订的年度个人工作目标计划为基础，按照公司内部相关薪酬考核管理办法及绩效考核结果确定。

第九条 经公司薪酬与考核委员会批准，可以临时性的为专门事项设立专项奖励，作为对董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第四章 薪酬的发放与管理

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，薪酬涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴。

第十一条 在公司领取薪酬的董事和高级管理人员的薪酬发放时间、方式根

据公司内部薪酬制度确定及执行。独立董事和非独立董事的津贴按季度发放。

第十二条 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。

第十三条 公司可结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十四条 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。追索范围包括董事、高级管理人员因违规行为所获得的绩效薪酬和中长期激励收入，若已缴纳税款，由相关人员自行承担税款损失。

第五章 薪酬调整与其他激励事项

第十五条 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。

第十六条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据。

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据。

（三）公司盈利状况及个人业绩表现。

（四）组织结构调整。

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十七条 公司可实施股权激励计划或采取其他形式的中长期激励，对董事和高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。本薪酬管理制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬，不包括经股东会另行批准实施的股权激励计划、员工持股计划等中长期激励约束机制相关权益。

第六章 附 则

第十八条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、部门规章、规

范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十九条 本制度由公司董事会负责制定、修改和解释。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。

麦趣尔集团股份有限公司

2026年4月