

证券代码：920489

证券简称：佳先股份

公告编号：2026-053

## 安徽佳先功能助剂股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

根据《公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定，安徽佳先功能助剂股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 27 日召开第六届董事会第七次会议，审议通过了《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》，表决结果：同意 2 票；反对 0 票；弃权 0 票，关联董事李兑、徐文恺、独立董事潘利平、王玲、陈颖洲回避表决。因非关联董事不足 3 人，本议案直接提交股东会审议。

### 二、 分章节列示制度主要内容：

## 安徽佳先功能助剂股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善安徽佳先功能助剂有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据有关法律、法规和规范性文件规定及公司章程的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人、以及《公司章程》认定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的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。以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

## 第二章 管理机构

第五条 董事会薪酬与考核委员会是制定公司董事及高级管理人员薪酬方案、负责薪酬管理、考核和监督的专门机构。

第六条 公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露。

公司股东会负责审议董事的薪酬考核制度和薪酬方案，并予以披露。

在董事会或者董事会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。

## 第三章 薪酬与考核管理

第七条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事实行固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

（二）外部董事（指不在公司担任董事以外其他职务，且不参与公司具体经营管理的非独立董事），不在公司领取薪酬，亦不领取董事津贴。

（三）职工代表董事领取的薪酬为其岗位薪酬，不再另行领取董事津贴。

（四）内部董事（指参与公司具体经营管理的非独立董事、职工董事除外），根据其在公司担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取基本薪酬、绩效薪酬，其中绩效薪酬是与年度绩效考核结果相挂钩的浮动收入，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。内部董事不再单独领取董事津贴。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核管理办法执行。

（五）公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬组成，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。其中：

（1）基本薪酬标准：主要依据职务、岗位职责、工作年限、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

（2）绩效薪酬：与年度绩效考核结果相挂钩的浮动收入。

第八条 公司内部董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

公司内部董事、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。

第九条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司董事会薪酬与考核委员会在每年度结束后，依照既定的绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，对董事及高级管理人员开展该年度绩效考核评价，根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出董事及高级管理人员的报酬方案并报公司董事会。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。

第十条 董事会应当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，并由公司予以披露。

第十一条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第十二条 公司可以结合行业特征、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具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

## 第四章 薪酬管理

第十三条 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扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、公积金等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十四条 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薪酬并予以发放。

第十五条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第十六条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

公司如果发生亏损，应当在董事、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。

第十七条 如行业周期性特征明显，公司可以实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。业绩周期超过三年的，应当说明确定依据。

第十八条 本制度所规定的董事及高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等。

## 第五章 薪酬调整

第十九条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着

公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更激励约束条件，调整董事津贴标准，需经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准，需经董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬标准调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期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；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整；

（六）法定或其他公司制度规定的情况。

第二十一条 经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

## 第六章 薪酬止付追索

第二十二条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，对董事、高级管理人员绩效薪酬应及时予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十三条 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。

## 第七章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十五条 本制度的解释权归属于公司董事会。

第二十六条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。

安徽佳先功能助剂股份有限公司

董事会

2026年4月28日