

# 安徽辉隆农资集团股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步规范安徽辉隆农资集团股份有限公司（以下简称公司）董事及高级管理人员的薪酬及绩效考核管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效地调动董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《安徽辉隆农资集团股份有限公司章程》（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《公司章程》规定的公司董事、高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬及绩效考核原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）绩效优先，体现公司收益分享、风险共担的价值理念；
- （三）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司规模相适应。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成，负责对薪酬制度执行情况进行监督。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准，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。

如公司发生亏损，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。

**第六条** 公司相关职能部门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，并配合完成相应的信息披露工作。

### 第三章 薪酬管理

#### 第七条 董事薪酬：

##### （一）非独立董事

1、在公司担任具体职务的非独立董事，其薪酬标准和绩效考核依据专职岗位薪酬标准或高级管理人员薪酬标准执行，不再另行领取董事津贴。

2、除股东会另行作出决议外，与公司不存在劳动关系的非独立董事不在公司领取薪酬和津贴。

##### （二）独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事津贴由董事会、股东会审议通过后执行，定期发放，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事因出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

#### 第八条 高级管理人员薪酬：

公司高级管理人员的薪酬，按照其在公司担任的具体管理职务、实际工作绩效结合公司年度经营业绩等因素综合评定薪酬。

**第九条** 公司非独立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。

基本薪酬主要是根据公司高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

绩效薪酬主要是根据公司绩效管理体系，与公司年度经营绩效相挂钩，根据当年绩效评价结果核定按考核周期发放。

中长期激励收入主要是根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划、专项奖励等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定及实施。

**第十条** 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为基础开展。

**第十一条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、其它国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

**第十二条** 经公司董事会、薪酬与考核委员会审批，可以设立专项奖励，作为对有突出表现的董事、高级管理人员的奖励。

#### 第四章 薪酬及津贴调整

**第十三条** 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等,调整公司董事、高级管理人员薪酬及津贴标准。调整的依据包括：

- (一) 同行业薪酬水平；
- (二) 所在地区薪酬水平；
- (三) 通货膨胀水平；
- (四) 公司实际经营状况；
- (五) 公司组织结构调整、职位、职责变化等。

**第十四条** 公司董事薪酬及津贴标准的调整方案由董事会薪酬与考核委员会负责拟定，经董事会、股东会审议通过后实施；公司高级管理人员薪酬标准的调整方案由董事会薪酬与考核委员会负责拟定，经董事会审议通过后实施。

**第十五条** 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励和员工持股等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

#### 第五章 薪酬追索扣回

**第十六条** 公司实行董事及高级管理人员内部责任追究机制。公司董事及高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，公司有权不予发放津贴或进行薪酬扣减，已发放的公司有权追索：

（一）被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）公司董事会认定严重违反法律、行政法规、规范性文件或者公司有关规定的、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，应当及时对董事、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。

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。

## 第六章 附 则

**第十八条** 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。若本制度与法律、法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定相抵触的，以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第十九条** 本制度解释权归属公司董事会。

**第二十条** 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

安徽辉隆农资集团股份有限公司

董事会

2026年5月