

安徽九华山旅游发展股份有限公司

2026 年第一次临时股东会 会议资料

二〇二六年三月

安徽九华山旅游发展股份有限公司

2026 年第一次临时股东会

会议文件目录

2026 年第一次临时股东会有关规定	1
2026 年第一次临时股东会注意事项	2
2026 年第一次临时股东会议程	4
议案 1 关于补选第九届董事会非独立董事的议案	5
议案 2 关于修订《高级管理人员薪酬管理制度》的议案	6
附件一：《第九届董事会非独立董事候选人简历》	7
附件二：《安徽九华山旅游发展股份有限公司高级管理人员薪酬管理制度》 ..	8

安徽九华山旅游发展股份有限公司 2026 年第一次临时股东会有关规定

为了维护投资者的合法权益，确保股东在本公司 2026 年第一次股东会期间依法行使权利，保证股东会的正常秩序和议事效率，依据中国证券监督管理委员会《上市公司股东会规则》等有关规定，制定如下有关规定：

一、董事会在股东会的召开过程中，应当以维护股东的合法权益，确保正常程序和议事效率为原则，认真履行法定职责。

二、参加公司 2026 年第一次股东会的股东，依法享有发言权、表决权等权利，不得侵犯其他股东合法权益、扰乱大会的正常秩序，共同维护好股东会秩序。

三、股东在会议上有权发言和提问，主持人视会议的具体情况安排股东发言，并安排公司有关人员回答股东提出的问题，每位股东的发言请不要超过五分钟，发言内容应当与本次会议表决事项相关。

四、本次会议表决采用现场投票和网络投票相结合的表决方式。

五、上海天衍禾律师事务所对本次股东会出具法律意见书。

安徽九华山旅游发展股份有限公司

2026 年第一次临时股东会注意事项

公司 2026 年第一次临时股东会采用现场投票和网络投票相结合的方式进行。现场会议召开时间：2026 年 3 月 24 日 14 点 00 分；召开地点：安徽省池州市青阳县五溪新区安徽九华山旅游发展股份有限公司会议室；网络投票的系统：上海证券交易所网络投票系统；网络投票时间：采用上海证券交易所网络投票系统，通过交易系统投票平台的投票时间为股东会召开当日的交易时间段，即 9:15-9:25, 9:30-11:30, 13:00-15:00，通过互联网投票平台的投票时间为股东会召开当日的 9:15-15:00。

一、本公司股东通过上海证券交易所股东会网络投票系统行使表决权的，既可以登陆交易系统投票平台（通过指定交易的证券公司交易终端）进行投票，也可以登陆互联网投票平台（网址：vote.sseinfo.com）进行投票。首次登陆互联网投票平台进行投票的，投资者需要完成股东身份认证。具体操作请见互联网投票平台网站说明。

二、股东通过上海证券交易所股东会网络投票系统行使表决权，如果其拥有多个股东账户，可以使用持有公司股票的任一股东账户参加网络投票。投票后，视为其全部股东账户下的相同类别普通股或相同品种优先股均已分别投出同一意见的表决票。

三、涉及融资融券、转融通业务、约定购回业务相关账户以及沪股通投资者的投票，应按照《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号 — 规范运作》等有关规定执行。

四、同一表决权通过现场、本所网络投票平台或其他方式重复进行表决的，以第一次投票结果为准。

五、每项议案分项表决，参加现场投票的股东应逐项填写，一次投票。对某项议案未在表决票上表决或多选的，视同弃权处理，未提交的表决票不计入统计结果。通过网络投票系统参与投票的股东仅对股东会多项议案中某项或某几项议

案进行网络投票的，视为出席本次股东会，其所持表决权数纳入出席本次股东会股东所持表决权数计算，对于该股东未表决或不符合网络投票操作流程要求的投票申报的提案，其所持表决权数按照弃权计算。

六、现场会议表决票由两名股东代表和见证律师参加计票和监票，并当场公布表决结果。见证律师现场见证并出具法律意见书。

安徽九华山旅游发展股份有限公司 2026 年第一次临时股东会议程

主持人：高政权 时间：2026 年 3 月 24 日

地点：公司会议室

- 1、关于补选第九届董事会非独立董事的议案；
- 2、《高级管理人员薪酬管理制度》（修订稿）。

议案 1

安徽九华山旅游发展股份有限公司

关于补选第九届董事会非独立董事的议案

各位股东及股东代表：

根据《公司法》和《公司章程》等规定要求，经股东提名和董事会提名委员会审查，现提名郑锐先生为公司第九届董事会非独立董事，任期自股东会选举通过之日起至本届董事会届满之日止（简历见附件一）。

上述非独立董事候选人未持有公司股份，不存在《证券法》《公司法》《上海证券交易所股票上市规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——规范运作》等有关规定不得担任上市公司董事的情形；不存在中国证监会和上海证券交易所认定的不得担任上市公司董事的情形。

现提请股东会进行审议。

上述议案已经第九届董事会第十次会议审议通过。

安徽九华山旅游发展股份有限公司

二〇二六年三月

议案 2

安徽九华山旅游发展股份有限公司

关于修订《高级管理人员薪酬管理制度》的议案

各位股东及股东代表：

为建立健全高管人员考核激励约束机制，促进公司经营目标和重点工作任务的全面实现，根据《公司法》《上市公司治理准则》《池州市属企业负责人经营业绩考核办法》等制度规定，公司拟对《经理层成员薪酬管理办法》进行修订，制定《高级管理人员薪酬管理制度》，原《经理层成员薪酬管理办法》同时废止。

现提请股东会进行审议。

上述议案已经第九届董事会第十次会议审议通过。

附件二：《安徽九华山旅游发展股份有限公司高级管理人员薪酬管理制度》

安徽九华山旅游发展股份有限公司

二〇二六年三月

附件一：《第九届董事会非独立董事候选人简历》

安徽九华山旅游发展股份有限公司 第九届董事会非独立董事候选人简历

郑锐先生，1982 年 7 月出生，中国国籍，无永久境外居留权，工学博士。历任安徽省投资集团控股有限公司综合发展部、办公室高级主管，安徽省投资集团控股有限公司金融分公司资金运营部、风险管控部经理，安徽中安资本管理有限公司总经理助理兼综合发展部经理、风险合规部经理，安徽皖投资产管理有限公司党支部书记、副总经理。现任安徽皖投资产管理有限公司党支部书记、董事、总经理。

郑锐先生截至目前未持有公司股份，未受过中国证监会及其他有关部门的处罚和证券交易所惩戒，不存在《证券法》《公司法》和中国证监会、上海证券交易所规定的不得担任上市公司董事的情形。

附件二：《安徽九华山旅游发展股份有限公司高级管理人员薪酬管理制度》

安徽九华山旅游发展股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

(2026 年 3 月修订)

第一章 总则

第一条 为建立健全安徽九华山旅游发展股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员（以下简称“高管人员”）考核激励约束机制，促进公司经营目标和重点工作任务的全面实现，根据《公司法》《上市公司治理准则》《池州市属企业负责人经营业绩考核办法》等规定，结合公司实际制定本制度。

第二条 高管人员薪资管理应当遵循下列原则：

（一）市场导向原则。坚持国有控股上市公司薪资市场激励导向、注重规模对标、效益对标。

（二）权责对等原则。岗位责任、风险对等原则。建立薪资与岗位风险和岗位价值相匹配、充分发挥薪资的激励作用。

（三）激励和约束相结合原则。坚持效益导向，建立薪资水平与业绩考核结果紧密挂钩，促进高管人员关注企业高质量可持续健康发展。

（四）依法管理原则。严格按照国家相关法律法规执行。

第三条 本制度适用于公司董事长、党委书记、总经理、党委副书记、副总经理、纪委书记、党委委员、财务负责人、董事会秘书、工会主席等，以及根据《公司章程》或董事会认定的其他高级管理人员。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议公司高管人员的薪酬；公司股东会负责审议董

事的薪酬。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定高管人员的考核标准并进行考核，制定、审查高管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。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高管人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪资结构与标准确定

第七条 高管人员薪资由年度基本薪资、年度绩效薪资和国家法律法规规定的其他报酬和福利构成。

第八条 高管人员的年度基本薪资，客观反映所在岗位的价值，与承担的责任和风险对等，年度基本薪资包含法律法规规定的各项补贴。年度基本薪资基数按上年度市属国有企业在岗职工平均工资的 3.3 倍确定，每年核定一次。

第九条 年度绩效薪资是与高管人员年度经营业绩及其他各类指标考核结果挂钩的收入，体现经理层成员完成年度经营计划和目标的情况。

年度绩效薪资根据《公司经理层成员经营业绩考核办法》，按照公司年度主要任务完成情况和个人业绩考核结果确定。基数按不超过年度基本薪资基数的 3 倍确定。根据任职岗位，设置岗位分配系数，党委书记、董事长岗位分配系数为 1，总经理岗位分配系数为 0.95；其他高管人员岗位分配系数 0.7-0.9。

第四章 高管人员薪资发放

第十条 年度基本薪资按 12 月平均数每月发放。当年基本年薪标准未确定的，暂按上年度标准发放，待标准确定后多退少补。

第十一条 高管人员年度绩效薪资实行月度预发与年度考核相结合的发放方式，月度按年度绩效薪资基数 60%左右比例预发，年度业绩考核后对绩效年薪进行核算，已发绩效年薪低于最终核定水平的，剩余部分在核算后兑现；已发绩效年薪高于最终核定水平的，依法追索退回。

年度绩效薪资总额根据年度绩效薪资基数、岗位分配系数、经营业绩考核分数综合确定。

第五章 绩效考核管理

第十二条 董事长年度考核指标由上级主管部门制定。其他高管人员考核按《经理层成员经营业绩考核办法》及《经理层成员任期制及契约化管理办法》执行，考核指标包括公司年度经营业绩指标和个人年度工作考核指标，公司年度经营业绩考核指标根据国资委及公司董事会下达的公司年度经营业绩目标确定，根据任职岗位、职责分工设置不同比例；个人年度工作考核指标根据个人岗位职责和分工、年度重点工作任务等差异化设置。

第十三条 考核周期。年度绩效考核以一年为周期考核，一般在年度董事会召开后进行。

第十四条 考核指标确定。每年初根据公司经营发展重点工作确定年度绩效考核指标。如因宏观经济形势变化、战略调整或不可抗力因素等重大客观原因，导致原绩效目标无法实现的，由公司研究考核指标调整方案，报董事会审定。

第六章 薪资监督

第十五条 高管人员不得超标准领取薪资，不得以任何名义在分子公司领取其他收入。

第十六条 高管人员在所属全资、控股、参股企业兼职或在公司以外的其他单位兼职的，不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

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，应及时对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。

第十八条 出现违反国家法律规定、国资委和公司相关规定，未履行或未正确履行职责，造成国有资产损失或其他严重后果的，以及发生较大及以上生产安全事故、较大及以上突发环境事件、重大质量责任事故、党风廉政建设重大负面事件、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，

将严肃追究责任并按责任大小比例扣减或追索扣回高管人员发生年份的年度绩效薪资和其他激励。追索扣回办法适用于已离职和已退休的高管人员。

第七章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。