

江苏恒顺醋业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为完善江苏恒顺醋业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司高质量发展，根据《上市公司治理准则》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司股东会选举的董事、由职工代表大会选举的职工董事、公司高级管理人员。

高级管理人员指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及经公司董事会确认为公司高级管理人员的其他人员。

第三条 薪酬确定原则

- （一）坚持薪酬与公司长远利益相结合、促进公司持续健康发展的原则；
- （二）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （三）坚持薪酬与公司经营目标挂钩的原则；
- （四）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

第二章 薪酬管理机构及职责

第四条 董事薪酬制度或方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬制度或方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司董事会下设薪酬与考核委员会。薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责对公司董事、高级管理人员进行绩效评价；负责评估是否需要针对董事、高级管理人员发起绩效薪酬的止付追索程序；负责对本制度执行情况监督。

第六条 公司人力资源部门负责起草和执行董事、高级管理人员薪酬与考核

相关方案、细则；配合公司董事会薪酬与考核委员会具体实施董事、高级管理人员的各年度薪酬考核工作。

第七条 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。

第八条 薪酬与考核委员会就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第三章 薪酬构成及管理

第九条 公司董事薪酬构成：

（一）不在公司控股股东及其所控制的主体担任行政职务且不在公司担任除董事、董事会专门委员会成员之外的行政职务的外部董事（含独立董事，下同），不在公司领取薪酬。而是按照《公司董事津贴制度》的规定享受董事风险津贴，津贴标准综合公司所在行业、地区薪酬水平，结合公司实际情况确定。外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）在公司担任行政职务的董事（含职工代表董事），按其所担任的行政职务领取薪酬，不以董事职务领取薪酬或津贴。

（三）由公司控股股东的人员担任的董事，不在公司领取薪酬或津贴。

第十条 公司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。基本薪酬是综合区域、行业、岗位职责、履职情况等因素，结合公司实际情况确定；绩效薪酬是根据公司当年经营业绩实现情况及个人履行岗位职责、工作任务完成情况考核确定。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。

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。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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

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 公司外部董事津贴发放按照《公司董事津贴制度》执行。公司其他董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司工资及绩效制度执行。中长期激励收入按照公司另外制定的激励方案执行。

第十三条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、解聘等原因离任的，基本薪酬按其实际任期计算发放，绩效薪酬按其实际任期内考核结果计算发放。

第十四条 公司发放的薪酬、津贴均为税前薪酬，公司按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的部分， 剩余部分发放给个人。

第十五条 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，公司应当在董事、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。

第四章 薪酬的调整

第十六条 公司可以根据经营发展战略、经营效益情况、市场薪酬水平变动情况等，不定期地调整公司董事津贴标准、高级管理人员的薪酬标准，以提高其履职的积极性和创造性。

第十七条 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和中长期激励收入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。

第十九条 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职

的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第五章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和公司章程的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章或规范性文件相抵触的，按新颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件的规定执行。

第二十一条 本制度由董事会负责解释、修改。

第二十二条 本制度自股东会审议通过之日起生效施行，效力溯及至 2026 年 1 月 1 日。