

天水众兴菌业科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

甘肃·天水
二〇二六年六月

天水众兴菌业科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善天水众兴菌业科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立科学、合理的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，促进公司高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件及《公司章程》等的相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。具体包括以下人员：

公司全体董事（包括非独立董事、独立董事、职工代表董事）；

公司高级管理人员（包括公司总经理、副总经理、财务总监及董事会秘书）。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）收入水平与管理效益、工作目标挂钩的原则，收入水平与公司规模和业绩挂钩，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责权利对等，薪酬与岗位价值高低、承担责任义务大小相符的原则；

（三）激励与约束并重、奖罚对等、按绩取酬的原则；

（四）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则。

（五）公开、公正、透明的原则。

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是公司董事、高级管理人员薪酬管理的专门机构，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行

使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规和《公司章程》规定的其他事项。

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。

第五条 董事会薪酬与考核委员会应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

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。

第六条 公司人力资源保障部配合董事会薪酬与考核委员会执行本制度。

第三章 薪酬的构成及发放

第七条 公司董事和高级管理人员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。

工资总额决定机制：董事、高级管理人员的薪酬总额以上年度薪酬总额为参考，结合公司当年经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第八条 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、一线员工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。

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬应当由基本薪酬、绩效薪酬、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。

董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、应由个人承担的社保及公积金以及其他应由个人承担的费用后，剩余部分发放给个人。

第十条 董事薪酬与津贴

独立董事津贴每年由公司制定并提交董事会和股东会审批通过后执行，按月

发放固定津贴。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

非独立董事（含职工代表董事）根据在公司担任的具体职务，以本人与公司签订的劳动合同为基础，按照公司整体薪酬及考核制度综合确定，不再另行发放董事津贴；

董事长（含副董事长）执行公司高级管理人员薪酬结构。

第十一条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员以其本人与公司签订的劳动合同为基础，实行年薪制，薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成。

基本薪酬结合上年履职情况并综合考虑公司实际情况以及行业情况进行确定。

绩效薪酬与高级管理人员年度绩效考核结果挂钩，以公司当年经营目标和个人年度考核指标完成情况为考核基础，按各考核周期进行考核发放。

中长期激励收入，公司根据所处行业特点、市场惯例、发展阶段和战略规划，探索建立长效激励约束机制，引导董事、高级管理人员关注公司战略规划、远期发展目标及长期经营业绩。激励形式包括但不限于股权激励、员工持股计划、专项奖励等，具体方案根据相关法律、法规另行确定。

第十二条 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津贴、薪酬并予以发放。

《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。

第四章 绩效与履职评价标准和程序

第十三条 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

第十四条 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。

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。

第十五条 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。

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。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

董事、高级管理人员对考核结果有异议的，可在收到结果通知后七日内向董事会提出申诉，由董事会作出处理决定。

第十六条 经营年度结束后，董事会薪酬与考核委员会应及时完成董事、高级管理人员的年度绩效薪酬考核工作。

第十七条 公司董事、高级管理人员按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责（如出席公司董事会、股东会等）所需的通讯、交通、住宿等合理费用由公司承担。

第十八条 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。

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。

会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第十九条 公司可以根据经营情况和市场变化，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。

第二十条 对高级管理人员进行离任审计。在离任审计中，如发现在任期内的经营业绩不实，董事会薪酬与考核委员会对相关人员的薪酬进行调整，董事会应限期退回超出应得部分的收入，并追究法律责任。

第五章 薪酬的调整

第二十一条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，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，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的进一步发展需要。

根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，调整的依据是：

- （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。
- （六）董事会薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

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，应当及时对董事、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

第二十三条 本制度未尽事宜，根据国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》等的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件等有冲突时，执行有关法律、法规、规范性文件等的规定。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十五条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效。