

# 安琪酵母股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理办法

### (2026年6月修订稿)

为有效调动和发挥董事及高级管理人员积极性和创造性，促进公司战略和中短期目标实现，根据《中华人民共和国公司法》等法律法规及本公司章程，结合公司所在区域和行业等具体情况，特制定本办法。

#### 第一条 适用对象

本办法适用于公司董事及高级管理人员。纳入宜昌市国有企业负责人薪酬管理范围的人员，按市国资委相关办法及规定执行。

#### 第二条 指导原则

结合市场化原则和公司实际情况，实行责权利对等，激励与约束并重。

#### 第三条 管理职责

董事会薪酬与考核委员会负责对董事及高级管理人员进行考核。

#### 第四条 薪酬标准

(一) 独立董事：薪酬实行固定津贴制，按月发放。津贴标准由股东会审议决定。除该固定津贴外，独立董事不在公司领取任何形式的工资、奖金、津贴、补贴及其他福利待遇。

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)职工董事：薪酬标准按其所在岗位对应职级薪等确定。

(三)其他董事及高级管理人员：基本薪酬=董事长基本薪酬\*职务系数。职务系数确定如下：

1. 董事长、总经理为 1；
2. 董事、副总经理为 0.85-0.9；
3. 财务负责人、董事会秘书为 0.7。

每年初，公司综合考虑同行业薪酬水平、外部环境、资产和效益规模、全员总体薪酬水平等因素，按同比上年增幅不超过销售收入与净利润综合增幅（当年度预算比上年度实际，销售收入与净利润增幅各占 50%）的原则，制定董事长基本薪酬标准。

## 第五条 薪酬考核

根据上述原则，公司每年制定董事及高级管理人员薪酬考核方案，薪酬考核浮动区间为基本薪酬的 70%-190%。

董事及高级管理人员在生产经营、项目建设、技术与管理创新、融资等方面作出突出贡献或取得重大成果的，由公司提出奖励报董事会决定，该奖励不受浮动区间上限 190%的限制。

公司将董事上年度薪酬考核结果及下年度考核方案提交董事会和股东会批准。

高级管理人员上年度薪酬考核结果及下年度考核方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

本条薪酬考核对象不含独立董事。

## 第六条 薪酬支付及管理

职工董事、其他董事及高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和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。薪酬总额在核定前，按每月预发年终决算的办法发放，月度预发标准为年度预算工资的80%除以12个月。年终根据个人绩效考核兑现率决算发放。年终发放时，预留兑现工资的20%作为中长期激励收入，其中职工董事待年度报告披露和绩效评价后发放；其他董事及高级管理人员待任期届满后根据任期绩效评价结果一并发放。

董事及高级管理人员年度绩效考核兑现率低于月度预支比例的，在次年月度工资中将多预发的部分追索扣回；公司在年度外部审计中出现重大经营业绩调整，影响上述人员绩效考核结果的，在次年绩效考核结果中相应调整追溯。

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。

董事及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。

董事及高级管理人员按本办法领取薪酬或津贴，以及按相关

规定享受养老、失业、医疗保险及住房公积金、企业年金等政策，除此之外不得领取其他工资、奖金和补贴等收入，由公司依法代扣代缴个人所得税。

董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、岗位发生变动等原因离任的，从变动次月起执行新岗位薪酬标准；新聘任的人员自到任次月起按本办法执行。

董事、高级管理人员离任的，其任期自离任次月起终止，其预留的中长期激励收入在离任后的次年，履行董事会或股东会审议程序后予以兑现。

## **第七条 其他规定**

（一）新任职的其他董事及高级管理人员职务系数分阶段调整至标准系数，过渡期不超过三年。

（二）本办法由股东会审议通过后实行。