

**晋亿实业股份有限公司**  
**董事、高级管理人员薪酬管理制度**  
(2026年3月)

**第一章 总则**

**第一条** 为规范晋亿实业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，有效调动公司董事和高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）等法律、行政法规、规范性文件及《晋亿实业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事、高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现责任、权力、贡献、利益相一致的原则；
- （二）实行薪酬水平与公司目标、效益相挂钩的原则；
- （三）按绩效考核标准、流程体系原则；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

**第二章 薪酬管理机构**

**第四条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定、审查董事及高级管理人员的薪酬政策与结构，制定董事及高级管理人员的考核标准并监督考核，并就董事及高级管理人员的薪酬方案向董事会提出建议。

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。

**第五条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，

明确薪酬确定依据和具体构成。公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

**第六条** 公司财务部门、人力资源部门等相关人员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。

### 第三章 薪酬标准及构成

**第七条** 独立董事在公司实行津贴制度，津贴标准经股东会审议通过后按月支付。独立董事因出席公司会议的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

**第八条** 不在公司担任职务的非独立董事，原则上不在公司领取薪酬、津贴，因出席公司会议的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

**第九条** 在公司任职的非独立董事及公司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，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。

（一）基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责、个人能力和履职情况确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：以公司年度经营业绩为基础，与公司经营绩效相挂钩，根据各年度经营考核指标及专项考核指标的实际完成状况确定，年终根据当年考核结果发放，其中一定比例的绩效薪酬在公司年度报告披露和绩效评价后支付；

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及公司根据实际情况发放的其他中长期专项奖金、激励措施等，由公司根据实际情况制定激励方案。

### 第四章 薪酬支付与调整

**第十条** 公司董事和高级管理人员的基本薪酬按月核发。年度绩效薪酬根据公司制度核发。公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家公司的有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十一条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

- (一) 公司盈利状况；
- (二) 绩效考核情况；
- (三) 岗位发生变动的个别调整；
- (四) 同行业薪酬增幅水平；
- (五) 其他影响薪酬的要素。

## **第五章 薪酬的止付追索**

**第十二条** 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。

**第十三条** 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**

**第十四条** 本制度未尽事宜，或者与国家法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》有冲突的，依照有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定执行。

**第十五条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

**第十六条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。