

# 安徽合力股份有限公司董事、高级管理人员 薪酬管理制度

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善安徽合力股份有限公司（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约束机制，有效地调动董事、高级管理人员的积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平。根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用的人员包括：

（一）董事，包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；

（二）高级管理人员，包括总经理、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** 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、

激励机制挂钩。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

**第五条** 薪酬与考核委员会负责制定董事、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、中国证监会、上海证券交易所相关规定及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。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。

**第六条** 公司办公室、证券部、人力资源部、财务资产部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第三章 薪酬构成

**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。公司董事和高级管理人员薪酬的构成：

（一）独立董事：公司独立董事领取固定津贴，具体标准由股东会审议批准。独立董事参加董事会、股东会或根据《公司章程》行使职权所发生的其他必要费用，包括但不限于交通费、住宿费等由公司承担。

（二）非独立董事：公司非独立董事按照在公司所任高级管理人员或其他职务对应的薪资管理规定执行，不再另行领取董事薪酬或津贴。未在公司担任职务的非独立董事，不在公司领取董事薪酬及津贴。

（三）高级管理人员：在公司担任具体职务的高级管理人员及其他相应职级人员按《经理层任期制和契约化管理办法》及其实施细则对应的薪酬方案与绩效评价标准执行。

在公司担任经营、管理等职务的董事、高级管理人员薪酬原则上由基本薪酬、绩效薪酬和任期薪酬等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 60%。

**第八条** 公司高级管理人员的绩效薪酬和任期薪酬等中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。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。

## 第四章 薪酬发放

**第九条** 公司发放的薪酬，均为税前金额。公司将按照国家公司的相关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

公司董事和高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，按其实际任期和实际绩效计算年薪并予以发放。

## **第五章 薪酬调整**

**第十条** 董事和高级管理人员薪酬体系应为公司战略目标服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应调整以适应公司持续健康发展的需要。经董事会薪酬与考核委员会提议，可以不定期调整薪酬标准。

**第十一条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司的发展战略和经营环境变化。
- （二）公司经营业绩状况。
- （三）市场薪酬水平变动情况。
- （四）组织结构调整或岗位发生变动的个别调整。
- （五）公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

## **第六章 薪酬止付与追索**

**第十二条** 公司董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的则不予发放绩效薪酬：

- （一）被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人

选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（三）被有关部门依法依规处理，情形严重的；

（四）严重损害公司利益的；

（五）离开本职岗位或不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的；

（六）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十三条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和任期薪酬等中长期激励收入的追索扣回程序。

**第十四条** 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任期薪酬等中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十五条** 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、违规担保或其他违法违规行 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任期薪酬等中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和任期薪酬等中长期激励收入进行全额或部分追回。

## 第七章 附则

**第十六条** 本制度未尽事宜，或者与国家法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定冲突的，按国家法律法

规、规范性文件及《公司章程》的相关规定执行。

**第十七条** 经理层要依据本制度的有关规定，结合经理层成员任期制与契约化的有关要求，制定相关管理办法及实施细则，具体实施执行。

**第十八条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释。