

福建傲农生物科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

福建傲农生物科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事及高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上海证券交易所股票上市规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号—规范运作》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件和《福建傲农生物科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》等有关规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）责权利统一原则：薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配；
- （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。

第四条 公司结合行业水平、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。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第六条 公司董事会批准高级管理人员的薪酬方案，向股东会说明，并予

以充分披露；公司股东会决定董事的薪酬方案，并予以披露。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。

第七条 公司人力资源管理中心、财务管理中心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

第八条 董事及高级管理人员薪酬：

（一）公司非独立董事依据其在公司中担任的具体职务领取薪酬，不再另行领取董事津贴，不在公司兼任高级管理人员或担任其他管理职务的非独立董事不在公司领取基本薪酬和绩效薪酬。

（二）公司独立董事实行津贴制度，独立董事津贴数额由公司股东会审议决定，按月支付。独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席公司董事会、董事会各专门委员会及股东会等）所需的合理费用由公司承担。

（三）公司高级管理人员薪酬，由公司根据其岗位职责、工作内容，综合公司薪酬政策考核确定。

第九条 公司董事（仅指非独立董事，下同）、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，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。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。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平确定年度基本报酬。

（二）绩效薪酬：绩效薪酬包括一般性绩效奖金和经营性奖励。一般性绩效奖金根据公司相关制度、员工的岗位职责、风险和个人管理绩效考核结果综合确定，按年考核；经营性奖励根据公司当年经营业绩，根据不同经营管理岗位、分工制定年度考核标准，在公司盈利的前提下，对指标的完成情况按年考核。公司人力资源中心与财务管理中心根据考核结果对高级管理人员的绩效薪酬实施核算与发放。

(三) 中长期激励收入：是与公司中长期业绩及战略目标达成情况挂钩、与个人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、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第十条 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管理绩效考核和年度考核标准为重要依据，并依据经审计的财务数据开展年度考核，不低于百分之十的绩效薪酬在年度报告披露支付。

第四章 薪酬调整依据

第十一条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场环境及公司经营状况的不断变化而做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十二条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第五章 止付追索机制

第十三条 如因财务造假等错报对公司财务报告进行追溯重述时，公司有权对相关人员的绩效薪酬予以重新考核；对于超额发放的部分，公司有权追回。

第十四条 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、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司根据情节轻重减少、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。

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被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）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 其他

第十六条 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。

第十七条 董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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。

第十八条 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薪酬并予以发放。

第十九条 提前解除董事、高级管理人员任职的补偿应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第七章 附则

第二十条 本制度由公司董事会负责解释并修订，经股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

第二十一条 本制度未尽事宜，按照中国证监会、上海证券交易所有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。