

江苏农华智慧农业科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度



股票代码: SZ.000816

二〇二六年五月
经二〇二五年度股东会审议通过

目 录

| | |
|---------------------|---|
| 第一章 总 则 | 2 |
| 第二章 薪酬管理机构 | 2 |
| 第三章 薪酬构成与标准 | 3 |
| 第四章 薪酬发放与止付追索 | 4 |
| 第五章 薪酬调整 | 5 |
| 第六章 附 则 | 6 |

江苏农华智慧农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 为进一步完善江苏农华智慧农业科技股份有限公司（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与约束机制，有效调动公司董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司持续健康发展，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》《上市公司独立董事管理办法》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规范性文件及《江苏农华智慧农业科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）公司董事，包括独立董事和非独立董事（含职工代表董事）；
- （二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）合法合规原则：薪酬管理应当符合国家法律法规、监管规定及《公司章程》的要求；
- （二）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （三）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；
- （四）长远发展原则：体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （五）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，建立与公司经营业绩、个人业绩相匹配的激励约束机制。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会是董事薪酬管理的决策机构，行使以下职权：

- (一) 审议批准董事薪酬方案；
- (二) 审议批准董事薪酬管理制度；
- (三) 审议批准其他涉及董事薪酬的重大事项。

第五条 公司董事会是高级管理人员薪酬管理的决策机构，行使以下职权

- (一) 审议批准高级管理人员薪酬方案；
- (二) 审议批准高级管理人员薪酬管理制度；
- (三) 审议批准其他涉及高级管理人员薪酬的重大事项。

第六条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，作为董事、高级管理人员薪酬管理、考核和监督的专门机构，主要负责以下工作：

- (一) 负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、薪酬结构、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；
- (二) 负责制定董事、高级管理人员的绩效考核标准，对其进行年度绩效考评；
- (三) 负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；
- (四) 董事会授权的其他事宜。

第七条 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。

第八条 公司人力资源部门、财务部门负责薪酬方案的具体实施和日常发放管理工作。

第三章 薪酬构成与标准

第九条 公司董事和高级管理人员的薪酬由固定薪酬、绩效薪酬和超额激励收入等组成。

第十条 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。

第十一条 绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于百分之五十。

第十二条 根据董事、高级管理人员的工作性质及其所承担的责任、风险、压力等，确定如下薪酬标准：

(一) 独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，津贴数额由公司股东会审议决定。独立董事津贴按月发放，或于当年年终发放。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

(二) 非独立董事：

1、在公司担任其他职务的非独立董事，根据其在公司担任的具体职务按照公司相关薪酬规定领取薪酬，不再单独领取董事津贴；

2、未在公司担任其他职务的非独立董事，实行津贴制度，津贴标准由股东会审议决定。

(三) 高级管理人员：根据其在公司担任的具体职务、岗位按公司相关薪酬规定领取薪酬，其薪酬结构由固定薪酬、绩效薪酬、超额激励等组成。

第十三条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事、高级管理人员进行中长期激励，激励的主要原则基于相应岗位职责的履行程度、年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项按照有关法律、法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

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。

第十五条 上市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。行业周期性特征明显的可以实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十六条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬管理制度执行。

第十七条 公司董事、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进行。

第十八条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十九条 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。

第二十条 股东会可以决议解任董事，决议作出之日解任生效。无正当理由，在任期届满前解任董事的，该董事可以要求公司予以赔偿。

第二十一条 公司董事、高级管理人员领取的薪酬、津贴均为税前收入，按照国家有关法律法规的规定，由公司统一代扣代缴个人所得税。

第二十二条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司有权减少或不予发放其当期及未支付的津贴、绩效薪酬及中长期激励收入：

- （一）因涉嫌违法违规被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的；
- （二）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （三）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；
- （四）违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；
- （五）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反政府或者公司有关规定的、以及给公司造成重大损失的其他情形。

第二十三条 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。

第二十四条 公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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。

第五章 薪酬调整

第二十五条 薪酬标准应为公司的经营战略服务，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进一步发展的需要。

第二十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬标准调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。人力资源部门定期或不定期通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

(二) 通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整。

第二十七条 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项特别奖励或惩罚，作为对在公司内部任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充，并经公司董事会或股东会批准后实施。

第六章 附 则

第二十八条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行；本制度如与日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十九条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第三十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修订时亦同。