

# 安道麦股份有限公司薪酬管理制度

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善安道麦股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，促进公司持续、健康、高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》及其他相关法律法规、《公司章程》，并结合自身实际，制定本制度。

**第二条** 本制度旨在建立健全与劳动力市场及企业经营情况相适应的薪酬决定和增长机制，增强企业活力和竞争力，促进企业实现高质量发展。

本制度同时旨在于在充满竞争且在某些情况下对高素质管理人员和董事的需求大于供给的全球市场中，吸引和留住具有专业知识和丰富经验的高素质高级管理人员与董事，推动实现公司宗旨、经营和工作计划、公司目标及长期政策。根据管理人员的职能、职责范围、工作情况以及对促进公司业务、推动实现公司目标、提高短期及长期盈利水平做出的贡献，向符合资格的管理人员授予奖励，为管理人员创造适当的激励，从而激发管理人员为股东创造长期价值、实现节点目标(包括作为如下定义的集团的一部分)。

**第三条** 薪酬管理遵循以下原则：

1. 管理合规、管控有效：薪酬管理坚持政策合规性及业绩导向性，注重管理规则的连续性与配置的公平性；坚持预算整体管理、过程管理相结合。
2. 战略导向、鼓励创新：充分发挥薪酬资源配置的牵引作用，引导各级公司不断探索创新，进行差异化激励，激发员工队伍的活力。
3. 市场导向，强化对标：通过定期的市场对标研究，不断优化薪酬结构与配置方式，提升薪酬资源配置的科学性、合理性。

## 第二章 管理机构与职责

**第四条** 董事薪酬方案由股东会决定。公司年度薪酬预算及高级管理人员薪酬方案由董事会批准。

**第五条** 董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬及考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）制定，明确薪酬确定依据及具体构成。

**第六条** 人力资源管理部承担以下职责：

1. 对公司薪酬预算实施归口管理，制定薪酬管理制度。
2. 制定薪酬资源分配原则及调整方案。
3. 根据公司的战略发展计划以及人员增减情况，合理编制公司年度人工成本预算，并报送公司财务部。
4. 审核各子公司的薪酬预算及分配规则，对各年度薪酬使用情况进行监督指导。
5. 协助薪酬委员会履行本制度规定的职责。

**第七条** 各子公司人力资源部门负责本公司的薪酬预算管理及执行控制，负责制订本公司的薪酬管理方案并报全球人力资源管理部审批。

### 第三章 薪酬预算与使用管理

**第八条** 根据公司每年度人力资源管理要求，合理编制年度薪酬预算，并且进行有效控制和监督。

**第九条** 按照上级机构预算指引等相关要求制定公司薪酬预算，合理规划下年度薪酬使用情况，建立与劳动力市场及经营情况相适应的薪酬增长机制，充分调动员工积极性。不断优化人工成本投入产出效率，持续增强企业活力。

**第十条** 薪酬预算编制应遵循上级机构批准的每个公司的薪酬预算流程指导方针。

**第十一条** 各子公司需严格控制薪酬预算资源的使用，不得超预算使用。

**第十二条** 各子公司每年按照公司人力资源管理部发布的相关政策指引，开展日常薪酬发放、年度奖金、调薪等薪酬分配，并按照相关审批程序完成审批后方可兑现。

**第十三条** 各子公司薪酬预算如需调整，需遵守人力资源管理部的相关政策指引，进行预算外审批，并重新向人力资源管理部申请复核。人力资源管理部应在公司总裁兼首席执行官批准后，将调整并审批后的预算重新报公司财务部，及时调整公司的全面预算。

**第十四条** 各公司在对薪酬资源进行分配时，对绩效优秀的关键团队和骨干员工，应当适度倾斜薪酬资源，让绩效突出者获得更高回报。

**第十五条** 公司应关注各子公司年度薪酬资源的实际发放情况，各子公司应结合年度薪酬使用计划及本公司年度效益预估情况，完成薪酬使用进度及全年薪酬预估。

#### **第四章 董事与高级管理人员薪酬方案**

##### **第十六条 董事薪酬方案**

在公司和/或任何一家子公司担任管理职务的非独立董事，按照其所担任的管理职务并基于该职务的绩效评估结果领取相应的薪酬，不另行领取董事薪酬。

公司应向独立董事支付适当津贴，津贴标准应获得股东会批准。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

##### **第十七条 高级管理人员薪酬方案**

**薪酬参照组**——考虑到公司在全球市场的经营特征、规模及独特性，以及公司的竞争企业是在全球市场运营的跨国企业，这些企业正与公司或可能与公司竞争高级管理人员资源，成为公司面临的特别挑战。为了在授予公司高级管理人员适当的激励与公司经营涉及的风险间寻求平衡，高级管理人员薪酬的比较分析原则上应尽可能参照同行业公司的高级管理人员薪酬和/或全球市场与公司具有相似销售规模的其他公司的高级管理人员薪酬。

**总薪酬定位**——按照其他国际公司的惯常做法，测算高级管理人员的一揽子薪酬待遇时，应以向该名高级管理人员支付的全年薪酬总成本为基础，而非仅基于各薪酬组分单独的全年成本。总体而言，公司应尽可能根据参照样本，将公司拟为高级管理人员提供的整体薪酬水平与参照组中类似职位的高级管理人员整体薪酬方案进行比较，以确定相关高级管理人员的薪酬水平。浮动薪酬范围设定应遵循的原则是：对实际业绩超出目标的人员实际支付高于目标水平的薪酬，对业绩欠佳的人员实际支付低于目标水平的薪酬。

**薪酬组合**——公司高级管理人员的薪酬条款以下述全部或部分组成部分为基础：

- (1) 基本薪酬/咨询费组成；

(2) 浮动部分——中短期激励，包括以业绩成果及目标实现情况为基础的年终奖金。此外，公司在评估高级管理人员向公司所作贡献、相关子公司的业绩和/或集团业绩（如适用）的基础上，经董事会批准后，可决定是否向该名高级管理人员支付年度奖金。在年度奖金之外，考虑到高级管理人员对于公司及实现公司目标，以及将在公司与最终控股股东的成员企业(合称为“集团”)未来合作框架中实现各方利益及集团利益最大化所设定的其它目标所做出的特殊贡献，公司可以不定期向高级管理人员授予特殊奖金。

(3) 长期激励——基于股票的现金奖励和/或其他现金形式的长期激励，包括基于公司股票价格的长期激励（如虚拟股权现金激励）和/或基于相关子公司业绩和/或集团业绩（如适用）的长期激励（以公司或相关子公司现有的有效长期激励计划、以及在公司或相关子公司或集团授予该奖励的决定范围内为前提）。

目标绩效薪酬占比原则上不应低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

**第十八条** 作为董事与高级管理人员责任险的一部分，公司董事与高级管理人员有权受到保险保护，包括“索赔类”保险、“卸任”类保险、“公开发行证券”类保险、或其他任何应涵盖公司董事与高级管理人员的责任险。此外，公司董事与高级管理人员有权受到赔偿及豁免条款的保护。

**第十九条** 在公司与子公司安道麦农业解决方案有限公司（ADAMA Agricultural Solutions Ltd，以下简称“Solutions”）的经营中，公司部分高级管理人员同时兼任Solutions的全球管理职务。公司可与子公司进行公司内部相关费用分摊，在合理考虑相关管理人员实际分配给公司的工作时间、资源及服务的基础上，公司可以向Solutions支付相关服务费用。

## 第五章 董事与高级管理人员的绩效评价

**第二十条** 薪酬委员会负责组织董事与高级管理人员的绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效评价。

**第二十一条 绩效评价和目标设定**——高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励应以绩效评价为重要依据。高级管理人员的长期绩效评价标准将与可持续创造股东价值

相挂钩。年度绩效目标将以公司获批的经营计划为基础。对于所有的激励计划而言，如果实际业绩超出预期，实际支付金额应超过目标值，如果实际业绩低于目标，实际支付金额应低于目标值。

**第二十二条 强调组织联系**——高级管理人员长期激励薪酬的主要决定因素是公司层面的业绩成果，而年度绩效薪酬同时强调公司业绩和目标一致性，由详细的业绩衡量标准和个人业绩目标来衡量。

## 第六章 董事与高级管理人员的薪酬支付与追索

**第二十三条** 公司按月支付高级管理人员基础薪酬。绩效薪酬应在公司披露年度报告并完成绩效评价后支付。

**第二十四条** 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。

**第二十五条** 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，上市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。

## 第七章 附则

**第二十六条** 为避免歧义，本制度中的高级管理人员指作为全球管理团队成员的总裁兼首席执行官、首席财务官、董事会秘书。

**第二十七条** 本制度自股东会批准之日起生效。公司第八届董事会第十一次会议批准的《高级管理人员薪酬政策》、第八届董事会第二十一次会议批准的《非独立董事薪酬方案》以及第九届董事会第二十九次会议批准的《薪酬管理办法》随即废止。

**第二十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

安道麦股份有限公司董事会

2026年6月5日