

安徽华茂纺织股份有限公司 高级管理人员薪酬考核办法

(2022年修订稿-草案)

为健全公司激励机制，提高公司经营管理水平，充分调动公司高级管理人员的积极性，提升公司核心竞争力，确保公司经营目标的实现，促进企业的长远发展，更好地维护投资者的根本利益，安徽华茂纺织股份有限公司董事会薪酬与考核委员会在充分考虑公司的实际情况和同行业上市公司薪酬水平的基础上，特对《安徽华茂纺织股份有限公司高级管理人员薪酬考核办法（2008年）》进行修订。

一、考核对象

本考核办法考核对象为：公司董事（不含独立董事）、监事及高级管理人员（以下简称“考核对象”）。

二、考核原则

公司高级管理人员薪酬考核遵循以下原则：

- （一）坚持收入水平与公司经营绩效挂钩的原则；
- （二）实行收入水平与各利益相关者利益挂钩的原则；
- （三）实行个人薪酬与公司长远利益相结合的原则，确保主营业务持续增长，防止短期行为，促进公司的永续经营和发展；
- （四）薪酬标准以公开、公正、公平为原则，参照目前的行业实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束，又要符合企业的实际情况；
- （五）坚持实事求是，以绩效为导向，关注经营目标的达成，面向未来绩效的提高。

三、管理机构

公司董事会薪酬与考核委员会是对考核对象进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构。薪酬与考核委员会形成对考核对象的薪酬分配意见后提交董事会审议通过后实施。

四、考核办法

- （一）薪酬考核以年度为考核周期。考核的绩效目标和要求按年度制订。
- （二）考核对象实行年薪制。年薪标准每年确定一次，由董事会薪酬与考核

委员会讨论确定董事长的年薪标准，其他人员按岗位系数(0.6~0.9)分别确定。

(三) 考核对象年薪分基本年薪和绩效考核年薪两部分：

1、基本年薪。基本年薪为：年薪标准×50%，按月发放。

2、绩效考核年薪。绩效考核年薪为：薪酬考核系数×年薪标准×50%，根据考核结果计发。

(四) 独立董事津贴为：每人每年6万元(税前)，独立董事出席公司董事会和股东大会等事务的差旅费据实报销。

(五) 对于年度内的重大事项，董事会薪酬与考核委员会根据“一事一议”原则可酌情给予特别奖惩。

五、考核程序

(一) 年度财务决算后，公司财务信息部、人力资源部提交财务分析等相关报表上报董事会薪酬与考核委员会。

(二) 董事会薪酬与考核委员会按照考核要求，对考核对象经营完成情况进行分析评价，确定考核结果。

(三) 董事会薪酬与考核委员会根据考核结果，拟订分配方案，提交董事会审批。

(四) 财务信息部根据审批的分配方案执行。

六、考核评分

(一) 定量指标。按单项指标计划完成情况评分，100%完成计划的对应分为100分，具体计分方法：单项评分=100+(实际-计划)/计划。

(二) 定性指标。由董事会薪酬与考核委员会制定评分细则来评定分值。

(三) 单项指标评分加权汇总为薪酬考核部分。

(四) 考核分数对应的薪酬考核系数为=总分/100。

董事长和总经理考核分数=年度公司总体考核得分。

其他人员考核分数=年度公司总体考核得分×岗位系数×50%+各自岗位绩效考核得分×50%。

七、其他规定

(一) 因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免通知的时间为准，按月计算其当年薪酬。

(二) 公司高级管理人员的个人所得税按税法规定代扣代缴。

八、如果本考核办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

九、本考核办法的修订权及解释权均属本公司董事会。

十、本考核办法经股东大会审议通过之日起施行。

安徽华茂纺织股份有限公司 董事会

2022年4月27日