

# 董事、高级管理人员薪酬管理制度

## 第一章 总则

第一条 为健全公司治理结构，规范董事、高级管理人员薪酬管理，建立与多元金融行业特点相适配的激励与约束机制，促进公司稳健经营、风险可控与可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件及《安徽新力金融股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）相关规定，结合公司业务经营实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司全体董事、高级管理人员。其中，董事包括独立董事、非独立董事；高级管理人员指《公司章程》载明的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及董事会聘任的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

（一）风险与收益匹配原则：结合多元金融行业经营风险特征，薪酬水平与岗位履职风险、公司风险管控成效紧密挂钩，强化风险约束；

（二）激励与约束统一原则：薪酬与公司经营业绩、个人履职表现深度绑定，绩效薪酬占比符合监管要求，兼顾短期激励与长期发展；

（三）市场与行业适配原则：参考多元金融行业及上交所主板上市公司薪酬水平，结合公司规模、业务布局确定薪酬标准，保持薪酬竞争力与公平性；

（四）稳健与可持续原则：薪酬体系服务于公司长期战略，避免

短期化激励导向，保障公司股东、债权人及员工的合法权益。

第四条 本制度作为公司薪酬管理核心规范，公司董事、高级管理人员薪酬的确定、发放、考核、调整及追索均按本制度执行；本制度未明确事项，按国家法律法规、监管规定及《公司章程》执行。

## 第二章 管理机构与决策程序

第五条 公司董事会提名与薪酬委员会负责制定、审查董事及高级管理人员的薪酬政策与结构，制定董事及高级管理人员的考核标准并监督考核。

第六条 公司相关职能部门配合董事会提名与薪酬委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第七条 薪酬方案决策与审议程序：

（一）非独立董事薪酬方案由综合管理部拟定，经董事会提名与薪酬委员会及董事会审议通过后，提交公司股东会批准并予以披露；

（二）高级管理人员薪酬方案由综合管理部拟定，经董事会提名与薪酬委员会及董事会审议通过后，向股东会说明并充分披露；

（三）独立董事津贴标准由董事会提名与薪酬委员会拟定，经董事会审议通过后提交股东会批准；

（四）董事会或董事会提名与薪酬委员会对董事个人进行评价、讨论其报酬时，相关董事应当回避表决。

## 第三章 薪酬构成与标准

第八条 公司根据董事、高级管理人员的任职性质、岗位职责差异，设置差异化薪酬结构，核心分为独立董事薪酬、非独立董事薪酬、

高级管理人员薪酬三类。

#### 第九条 独立董事薪酬

公司独立董事以固定津贴形式在公司领取报酬，津贴标准经股东会审议通过；独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

#### 第十条 非独立董事薪酬

（一）未在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事不在公司领取薪酬或津贴。其因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用可由公司承担；

（二）在公司担任其他经营管理职务的非独立董事，按照其所担任的管理职务领取相应的报酬，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等部分组成。基本薪酬由公司结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬依据公司年度经营情况及个人履职情况评定。

#### 第十一条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬等部分组成。基本薪酬由公司结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬依据公司年度经营情况及个人履职情况评定。

第十二条 本制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。

### 第四章 薪酬的发放

第十三条 独立董事津贴按月发放。

第十四条 在公司担任具体管理职务的非独立董事，以及公司高级管理人员的基本薪酬按月发放。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效奖励根据公司年度经营情况和个人年度绩效的考评结果按考核周期发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，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。

第十六条 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，薪酬按其实际任期和实际绩效计算并予以发放。

第十七条 公司董事、高级管理人员出席董事会、股东会以及按《公司法》《公司章程》等相关规定行使职权所需的合理费用（包括差旅费、办公费等），公司将按相关规定给予实报实销。

#### **第四章 薪酬的调整及止付追索**

第十八条 公司董事及高级管理人员的薪酬体系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。

第十九条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪资增幅水平。每年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。

第二十条 经公司董事会提名与薪酬委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第二十一条 董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司有权不予发放绩效奖励或津贴：

(一) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会及其派出机构或上海证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券主管部门予以行政处罚或采取证券市场禁入措施的；

(二) 严重损害公司利益被解除职务的；

(三) 因个人失责原因离职、辞职、不再具有担任董事和高级管理人员的资格的或无法履行职责的；

(四) 有关法律、行政法规、规章、规范性文件或《公司章程》规定的其他情形。

第二十二条 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。

## 第六章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，按《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》等国家法律法规、监管规范性文件及《公司章程》的规定执行；本制度生效后，若国家颁布、修订相关法律法规、监管规定与本制度相冲突的，以最新的法律法规、监管规定为准。

第二十五条 本制度由公司董事会负责制定、解释和修订，自股东会审议通过之日起生效。