

# 陕西兴化化学股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理办法

### 目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 薪酬构成与确定标准
- 第三章 中长期激励
- 第四章 绩效考核
- 第五章 薪酬发放与管理
- 第六章 薪酬止付与追索扣回
- 第七章 附 则

### 第一章 总 则

**第一条** 为了建立符合市场经济体制和现代企业制度要求的激励机制，合理确定陕西兴化化学股份有限公司（以下简称公司）董事及高级管理人员（以下简称高管人员）收入水平，充分调动公司高管人员的积极性与创造性，提高公司的经营管

理水平，促进公司经济效益的持续增长，实现公司资产的增值保值，特制定本办法。

**第二条** 本办法适用于公司董事，包含独立董事和非独立董事（含职工代表董事）；本办法所称高管人员是指由董事会批准任命的下列人员：公司总经理、副总经理、总工程师、董事会秘书、总会计师、总法律顾问等。

**第三条** 董事、高管人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）坚持个人薪酬与公司长远利益相结合、风险共担、利益共享的原则，确保公司长期稳定发展；
- （三）坚持薪酬收入以基本薪酬与绩效薪酬等相结合，体现职位基本考核和多劳多得的分配原则；
- （四）坚持短期激励与中长期激励相结合的原则；
- （五）坚持经营者责任、贡献和利益相一致的原则；
- （六）坚持薪酬审计、考核完成后予以兑现的原则；
- （七）公司董事、高管人员薪酬方案独立于控股股东、实际控制人及其关联方，公司薪酬与考核委员会及董事会依法独立行使薪酬决策职权，任何单位或个人不得干预。

**第四条** 公司人力资源部、财务部及证券部等相关部门配合薪酬与考核委员会开展具体薪酬方案的设计、实施、发放及

日常管理工作。

**第五条** 公司董事薪酬方案由公司薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议通过后报股东会批准，并予以披露；高管人员薪酬方案由公司薪酬与考核委员会拟定，报董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

公司董事会薪酬与考核委员会就董事、高管人员的薪酬向董事会提出建议。董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。在董事会、薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其薪酬时，该董事应当回避。

## **第二章 薪酬构成与确定标准**

### **第六条 董事薪酬**

#### **（一）独立董事**

独立董事以固定津贴形式在公司领取报酬，不参与其他薪酬分配，独立董事津贴按月发放。津贴标准由董事会薪酬与考核委员会根据独立董事履职工作量并参考同行和属地上市公司独立董事津贴水平拟定，经董事会审议后提交股东会批准。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其履职评价

采取自我评价与相互评价相结合的方式，评价结果可以作为津贴调整的参考依据。

## （二）非独立董事（含职工代表董事）

1.董事长：公司董事长的薪酬实行年薪制，薪酬由年薪、任期激励和中长期激励构成，其中年薪包括基本年薪和绩效年薪；中长期激励结合公司实际情况，具体方案由薪酬与考核委员会拟定，经公司相关决策机构审批通过后方可实施。

2.非独立执行董事：公司董事兼任高管人员或其他职务的，其薪酬按照其所兼任的高管人员、员工岗位的薪酬标准或考核结果执行，不再另行发放董事津贴。

3.非独立非执行董事：股东单位委派的兼职董事不在公司领取报酬和津贴，委派的专职董事若不在股东单位及其关联方领取薪酬的可享受董事津贴，董事津贴按月发放，津贴标准由董事会薪酬与考核委员会结合行业和属地水平拟定，报股东会审议批准。

## （三）其它事项

公司董事因履行职务发生的差旅费、通讯费、资料复印费等相关合理费用由公司承担，并依据相关制度实报实销。

## **第七条 高管人员薪酬**

公司高管人员实行年薪制，薪酬构成与董事长相同，即：

高管人员薪酬=基本年薪+绩效年薪+任期激励+中长期激励

（一）基本年薪：指高管人员履行职责所领取的岗位报酬，为年度基本收入，按月平均发放，不与当期业绩考核指标完成情况挂钩。

（二）绩效年薪：是指与高管年度综合考核评价结果相联系的收入，以公司年度核心业绩考核指标、个人岗位绩效目标为考核依据，结合各项指标年度完成情况及个人履职评价结果核定，与公司年度经营结果深度挂钩。

（三）任期激励：指与公司高管人员任期综合考核评价结果相联系的收入，根据任期考核评价结果确定。

（四）中长期激励：指依据公司股权激励计划、员工持股计划或其他经股东会批准的中长期激励工具获得的收益。具体实施方案由薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议并提交股东会审批后方可实施。

**第八条** 公司董事、高管人员绩效年薪以基本年薪的一定倍数为基数，依据个人年度综合考核评价结果，结合企业盈利或亏损的不同情形进行调节，原则上不超过基本年薪的3倍，但绩效薪酬总额（绩效年薪+中长期激励中的浮动部分）原则上不低于其基本年薪与绩效年薪总额的百分之五十。薪酬与考核

委员会在拟定薪酬方案时应确保满足前述比例要求。

**第九条** 董事、高管人员薪酬中的基本年薪、绩效年薪及任期激励分别结合相应基数、调节系数、个人分配系数及个人兑现系数进行计算确定。

#### **第十条** 基本年薪的计算方法

以上年度在岗职工平均工资的 m 倍乘以个人分配系数来确定当年的基本年薪，m 的具体确定结合市场水平及企业规模、经济效益、企业发展定位统筹确定，通常取值为 1-3。个人分配系数按照以下原则确定：公司董事长的分配系数为 1，其他高管人员的分配系数由公司结合其岗位职责和承担风险等因素，在 0.5-1 之间确定，并合理拉开差距，但其中副职高管人员分配系数为 0.9 的人数不超过高管副职总人数的 30%。

基本年薪=上年度在岗职工平均工资×m×个人分配系数

每月支付基本年薪=基本年薪÷12

#### **第十一条** 绩效年薪的计算方法

绩效年薪=绩效年薪基准值×个人分配系数×个人兑现系数

绩效年薪基准值=绩效年薪基数×(年度考核综合评价系数+经营调节系数)×r

1.绩效年薪基数:按基本年薪的 n 倍确定，n 取值为 1-3，

具体由公司根据国家、省市有关文件精神每年变化动态调整。

2.年度考核综合评价系数:根据公司领导班子年度经营业绩完成情况及董事会战略目标达成情况确定,分为A、B、C、D四个等级,其中:A级为1.05,B级为1,C级为0.9,D级不高于0.7。

3.经营调节系数:根据企业经营情况确定,盈利时经营调节系数为1,利润为0时经营调节系数为0.95,亏损时调节系数为0.8。

4.r为绩效年薪调节系数:由公司根据规模、市场竞争状况、经营难度等因素,在0.7-1.5之间确定。

5.个人分配系数:高管人员的分配系数按照基本年薪的分配系数计算。

6.个人兑现系数:按照董事会薪酬与考核委员会审定、董事会批准的年度绩效考核结果进行确定,分为A、B、C、D四个等级,其中A级为1.05,B级为1,C级为0.9,D级不高于0.7。

## **第十二条 任期激励的计算方法**

任期激励在不超过任期内年薪总水平的30%以内确定。

任期激励基准值=∑任期内年薪基准值×30%×任期综合考核评价系数

任期激励=任期激励基准值×个人分配系数

任期综合考核评价系数：由董事会薪酬与考核委员会根据高管人员任期考核评价结果，在 0-1 之间确定。

### 第三章 中长期激励

**第十三条** 中长期激励是公司在提高企业运营效率、吸引并稳固核心人才同时，将员工个人利益与国有资产保值增值的目标紧密联结的一项激励措施。

**第十四条** 中长期激励的核心目标在于通过市场化的激励手段，激发企业内部活力，吸引和留住人才，提升企业的长期绩效和竞争力。公司中长期激励的方式主要为股权激励计划、员工持股计划或其他经股东会批准的中长期激励工具，具体激励方案由薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议并提交股东会审批后实施。

### 第四章 绩效考核

**第十五条** 公司对董事及高管人员的绩效考核实行年度考核与任期考核相结合的制度，考核周期与公司会计年度及董事、高管人员任职任期一致，考核结果作为薪酬发放、岗位聘任与解聘的主要依据。

**第十六条** 绩效考核内容包括基本指标和约束指标。基本指标主要包括公司业绩指标、个人绩效指标、专项任务指标等

部分；约束指标结合化工行业安全生产、环境保护、质量管理、风险防控、合规管理等特点设定。

**第十七条** 绩效考核工作由薪酬与考核委员会组织实施，公司人力资源部、财务部、企管部、经营部及相关业务部门配合提供考核数据。

**第十八条** 每年经营年度结束后，在公司聘任的会计师事务所完成审计并披露审计报告后三个月内，薪酬与考核委员会应完成公司董事、高管人员的薪酬考核审定工作，并将考核结果通知考核对象。

**第十九条** 公司董事、高管人员在收到薪酬考核通知后如有异议，可在收到通知后一周内向董事会提出申诉，由董事会裁决；没有异议的，由薪酬与考核委员会考核通过后实施。

## 第五章 薪酬发放与管理

**第二十条** 公司独立董事津贴和董事津贴由公司代扣代缴个人所得税后按月平均发放。在任职并领取薪酬的非独立董事、高管人员其薪酬按如下发放：

年薪的发放：基本年薪发放，绩效年薪由公司核定后按年度一次性兑现发放。当年绩效年薪未确定前，按上年度基本年薪的1倍平摊到月预发，待年度绩效考核结果确定后，再由公

司核定后采用多退少补原则一次性兑现发放。

任期激励的发放：实行延期支付，任期考核结束后第一年支付 50%，第二、第三年分别支付 25%。任期激励按照公司核定的薪酬标准及高管人员实际任职时间计算发放支付，不得提前预支。因本人原因任期未届满的，不得实行任期激励；非本人原因任期未届满的，根据任期考核评价结果，结合本人在公司实际任职时间发放任期激励。延期支付期间，若发生本办法第六章规定应当追索、止付的情形，公司有权停止支付尚未支付的任期激励，并依据第六章规定追回已支付部分。

**第二十一条** 实行年薪制的董事、高管人员，其社会保险、住房公积金、企业年金、个人所得税的缴纳等按照国家、陕西省有关规定执行；社会保险、住房公积金的缴纳基数上限按照省、市相关规定执行。

公司发放的所有薪酬均为税前金额，按国家及公司规定代扣代缴个人所得税、社会保险个人承担部分及其他应由个人承担的款项后，将剩余部分发放至个人。

公司董事、高管人员年薪计入公司工资总额（效益工资），包括领取的各种工资、奖金等收入，公司应单独建立发放台账。

**第二十二条** 董事、高管人员因换届、改选等原因离任的，按其实际任期及实际绩效考核结果核算薪酬，未发放的基本年

薪、绩效年薪及符合条件的任期激励按本办法规定发放；兼任多个管理职务的，按就高不就低原则领取薪酬，不重复发放。

**第二十三条** 当年公司在岗员工平均工资未增长的，公司董事、高管人员绩效年薪不得增长。

**第二十四条** 公司严格按照中国证监会及证券交易所的规定，在年度报告中对董事及高管人员的薪酬情况进行详细信息披露。

## 第六章 薪酬止付与追索扣回

**第二十五条** 公司因会计差错、财务造假或欺诈行为导致对已披露的财务报告进行追溯重述的，应当立即启动薪酬追索程序。对于在财务重述对应期间内已向董事、高管人员发放的绩效年薪、任期激励及中长期激励，若依据重述后的财务数据计算低于实际发放数额，公司应当向相关责任人追回差额部分。相关责任人拒绝履行的，公司董事会应当采取诉讼、仲裁等法律措施追索。

**第二十六条** 董事、高管人员存在下列情形之一的，公司应当根据其过错程度、损害后果及责任认定，减少、停止支付其未支付的绩效薪酬、任期激励及中长期激励，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬、任期激励及中长期激励进行全

额或部分追回：

（一）违反忠实义务，利用职权谋取不正当利益，自营或者为他人经营与公司同类业务，或未经股东会同意利用职务便利为自己或他人谋取属于公司的商业机会；

（二）执行职务时存在故意或重大过失，给公司造成重大损失；

（三）对公司的财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有直接责任或领导责任；

（四）因履行公司职务行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或被证券交易所公开谴责；

（五）法律法规或公司章程规定的其他应当追索薪酬的情形。

**第二十七条** 本办法第二十条规定的任期激励递延支付期间，若发生前条所列情形，公司应当对尚未支付的递延薪酬予以止付，并根据董事会或有权机关的最终认定结果决定是否继续支付或予以没收。

**第二十八条** 公司进行薪酬追索，可采取一次性返还、分期返还、从尚未支付的薪酬或未来应付薪酬中直接抵扣等方式。公司应与董事、高管人员在聘任合同中明确约定其同意并接受公司依据本办法及公司章程进行的薪酬追索，并授权公司对未

支付薪酬进行抵扣。

## 第七章 附 则

**第二十九条** 本办法未尽事宜，按照国家法律、法规、国资委相关文件及制度执行。本办法如与国家法律、法规、政策有抵触之处，以法律、法规、政策规定为准。

**第三十条** 本办法由公司董事会负责解释，经薪酬与考核委员会审议、董事会通过后，报公司股东会审议通过后执行,原《高管人员薪酬考核管理办法》(2020年12月)同时废止。

陕西兴化化学股份有限公司董事会

2026年4月