

	制度名称	<p style="text-align: center;">岳阳兴长石化股份有限公司</p> <p style="text-align: center;">董事及高级管理人员薪酬管理制度</p> <p style="text-align: center;">[经公司第十六届董事会第二十八次会议 审议通过，尚需股东会审议]</p>		
	制度编号	YYXC/QG-9.1-06-1-2026-QY		
	制度文号	岳阳兴长[2026]企字 8 号		
	制度版本	1	主办部门	企业运营部
管理/业务类别	人力资源/薪酬福利	会签部门	/	
下位制度制定者	/	审核部门	企业运营部	
监督检查者	企业运营部	签发日期	2026 年 月 日	
解释权归属	董事会	生效日期	2026 年 月 日	
制定目的	完善公司董事及高级管理人员薪酬管理，确保薪酬与市场发展相适应，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			
制定依据	《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《岳阳兴长石化股份有限公司章程》			
约束对象	岳阳兴长石化股份有限公司董事及高级管理人员的薪酬标准及支付等管理			
适用范围	岳阳兴长石化股份有限公司			
涉及的相关制度	/			
废止说明				

1 基本要求

1.1 为进一步完善岳阳兴长石化股份有限公司（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、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《岳阳兴长石化股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制订本制度。

1.2 本制度适用对象为公司全体董事（含独立董事和职工代表董事）、高级管理人员（指《公司章程》中载明的经理、副经理、财务负责人、董事会秘书和章程规定的其他人员）。

1.3 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）公平原则。董事、高级管理人员薪酬水平应当符合行业发展特点及公司实际经营情况，与所在地区、行业同等岗位整体薪酬水平相符；

（二）符合公司长远利益原则。薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；

（三）责、权、利相统一原则。董事、高级管理人员薪酬水平与岗位价值高低、履行责任义务大小相符合；

（四）激励约束并重原则。薪酬发放应与公司考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

2 职责

2.1 公司股东会负责审议董事薪酬及考核方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬及考核方案。

2.2 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，负责制订董事、高级管理人员的薪酬及考核方案并进行考核，并就董事、高级管理人员的薪酬执行情况向董事会提出建议。

2.3 公司人力资源团队及财务部门协助董事会薪酬与考核委员会，负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

3 管理内容与要求

3.1 薪酬的构成与标准

3.1.1 公司独立董事实行固定津贴，津贴标准由股东会审议决定，按季度发放。独立董事不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。独立董事行使职责所需的差旅费及其他合理费用由公司承担。

3.1.2 未在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事，可以领取董事津贴（法律法规、监管要求或相关单位规定不得领取的情形除外），津贴标准由股东会审议决定，按季度发放，其不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。在公司担任其他职务的非独立董事，应根据其担任的其他职务领取相应的薪酬，不再另行领取董事津贴。

3.1.3 公司内部董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。基本薪酬根据公司内部董事与高级管理人员所任职位的价值贡献及市场薪资行情等因素确定。绩效薪酬以公司经营目标为考核基础，根据考核期内实现的效益情况以及岗位相关重点工作推动情况综合核定。

3.1.4 中长期激励收入包括但不限于股权激励、期权、员工持股计划等，具体方案由公司另行制定。

3.1.5 为完善公司风险管理体系，降低公司运营风险，同时为董事、高级管理人员及其他相关主体提供履职保障，公司可购买责任保险，授权公司经理层具体办理购买责任险的相关事宜，包括但不限于：确定保险金额、保险费用及其他保险条款；选择承保机构及相关中介机构；签署相关法律文件，处理与投保相关的其他事项。

3.2 薪酬的支付

3.2.1 公司内部董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据月度或年度考核结果按考核周期发放。董事津贴于股东会通过其任职决议之日起每年按季度发放。

3.2.2 董事、高级管理人员的津贴、薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

3.2.3 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津贴、薪酬并予以发放。

3.2.4 公司内部董事、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，具体以当年实际情况为准。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

3.2.5 公司因财务造假等对财务报告进行追溯重述时，应当及时对内部董事、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。

3.2.6 公司内部董事、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。

3.3 其他管理

3.3.1 内部董事以及高级管理人员应与公司签订劳动合同或聘用合同。

3.3.2 公司对内部董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、管理失职、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予通报批评、经济处罚、处分或者解聘职务等处罚。

4 附则

4.1 本制度未作规定的，适用有关法律、行政法规及规范性文件的规定和《公司章程》的规定。本制度与法律、行政法规及规范性文件及《公司章程》相抵触时，以法律、行政法规及规范性文件及《公司章程》为准。

4.2 本制度由董事会负责解释。董事会可根据相关法律法规的规定及公司实际情况对本制度进行修订，并报股东会批准后生效。

4.3 本制度经公司股东会审议通过后生效。