

西藏高争民爆股份有限公司

董事、高管薪酬管理制度

(2026年6月)

第一章 总则

第一条 制定目的与依据

为建立健全与现代企业制度、上市公司治理要求、国有企业监管要求相适配的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员履职积极性与主观能动性，提升企业经营管理质效，推动公司持续高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国劳动法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件，以及《西藏高争民爆股份有限公司公司章程》等相关规定，结合公司经营发展实际，特制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于公司全体董事、章程规定的公司高级管理人员（以下简称“高管”），具体包括：

- （一）董事：包含公司全体非独立董事；
- （二）高管具体范围：公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监、公司董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 薪酬核定原则

公司董事、高管薪酬管理以企业经营效益与长远发展为核心导向，结合公司年度生产经营业绩、整体经营成果、个人岗位职

责及年度工作目标完成情况开展综合考核，依据考核结果核定、分配年度薪酬。

第四条 薪酬分配基本原则

公司董事、高管薪酬分配严格遵循以下原则：

（一）市场竞争力原则。薪酬水平与公司经营规模、经营业绩相匹配，同时对标行业市场薪酬水平，保障薪酬合理竞争力。

（二）权责利统一原则。薪酬标准与岗位价值、岗位职责、履职贡献相对应，实现权责对等、绩薪匹配。

（三）长远发展原则。薪酬体系贴合公司长期战略目标，助力公司持续健康稳定发展。

（四）综合考评原则。实行定量考核与定性考核相结合、结果考核与过程管控相统一的考评机制。

（五）内部公平性原则。严格遵照《上市公司治理准则》要求，合理确定董事、高管薪酬标准，做好薪酬内外平衡。坚持薪酬统筹导向，在维持董事、高管薪酬竞争力的基础上，加大对关键岗位、一线岗位、紧缺高层次及高技能人才的薪酬倾斜力度，稳步提升职工薪酬水平。

（六）激励约束并重原则。薪酬发放与绩效考核、奖惩机制、长效激励约束深度挂钩。

（七）两低于原则。工资总额增长幅度低于经济效益增长幅度，平均工资增长幅度低于劳动生产率增长幅度。

第二章 薪酬管理机制

公司党委对董事、高管薪酬分配方案履行前置研究讨论，形成明确意见后再提交董事会薪酬与考核委员会拟定方案，按法定决策程序审议。

第五条 管理职责划分

公司董事会为高管绩效考核、薪酬核定与分配的决策机构。根据区政府国资委或监管企业核定年度或任期激励收入企业负责人正职薪酬的框架内（任期激励期限为三年一次），薪酬与考核委员会拟定具体的薪酬分配方案；公司董事会薪酬与考核委员会负责统筹制定董事、高管薪酬方案，组织开展考核管理工作，监督薪酬制度落地执行情况。董事薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会拟定、董事会审议后提交股东会批准；高级管理人员薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会拟定、董事会审议批准后，向股东会专项说明。所有董事、高管薪酬按照上市公司监管及国企监管要求，依法完整对外披露。

第六条 回避制度

董事会、薪酬与考核委员会开展董事、高管个人履职评价、薪酬审议、讨论及表决工作时，当事董事、兼任董事的高管人员应当主动回避，不得参与自身薪酬相关审议、表决流程。

第七条 执行配合部门

公司党建工作部（人力资源部）牵头，联合各相关职能部门，配合董事会薪酬与考核委员会落实薪酬方案落地、数据统计、考

核实施、薪酬核算等具体工作，财务部配合完成薪酬资金拨付、账务处理等工作。

第三章 薪酬标准与发放管理

第八条 薪酬构成

公司董事、高管统一实行年薪制，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、超额利润奖、中长期激励收入四部分构成。其中，绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 60%。薪酬整体对标行业市场水平，与公司经营业绩、个人履职绩效、企业可持续发展能力深度绑定、动态适配。

第九条 薪酬核定依据

董事、高管绩效薪酬收入的核定、发放，以年度绩效评价结果为核心依据（中长期激励的考核标准，应按照各自对应的规定执行）。公司按规定预留一定比例的绩效薪酬，待年度报告披露、绩效评价工作完成后统一核算发放，绩效评价工作严格以经审计的公司财务数据为基准。

薪酬核定所依据的公司经营业绩指标包括但不限于净利润、营业收入、利润总额、资本回报率、净资产收益率、归母净利润等，具体年度业绩指标，由董事会薪酬与考核委员会根据国资监管部门每年度下达的实际指标牵头编制与修订，经逐级上报董事会审议通过后，正式实施执行。

董事、高管年度绩效评价办法、指标体系、评价流程由董事会薪酬与考核委员会另行制定，报董事会审议通过后实施。

第十条 业绩亏损薪酬管控要求

公司经营出现亏损时，在董事、高管薪酬审议全流程中，需专项说明薪酬调整情况及与经营业绩联动的合规性。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损规模扩大的，董事、高管平均绩效薪酬原则上相应下调；薪酬未按要求下降的，应当在薪酬审议全流程中专项说明原因，并提交董事会薪酬与考核委员会审议通过。

第十一条 履职费用与离任薪酬核算

公司董事、高管因履行董事会、股东会等法定岗位职责产生的合理公务费用，由公司统一承担。高管因换届、改选、任期辞任、职务调整等原因离任的，根据其实际任职期限、履职绩效考核并发放对应薪酬。

第十二条 薪酬支付方式

董事、高管基本薪酬实行按月足额发放；绩效薪酬根据年度考核结果核定发放，公司可结合经营管理需要，对董事、高管绩效薪酬、中长期激励收入实施递延支付管理机制，递延支付比例、递延期限、扣回规则参照监管要求及公司相关规定执行。

第十三条 薪酬代扣项目

本制度规定的董事、高管薪酬标准均为税前金额。公司按照国家法律法规及公司管理制度规定，统一代扣代缴相关费用后，将剩余薪酬发放至个人，代扣项目包括但不限于：

- （一）个人所得税；
- （二）社会保险、公积金、企业年金等个人承担部分；
- （三）国家法律法规、公司制度规定的其他应由个人承担的款项。

第四章 薪酬动态调整

第十四条 调整总体要求

公司薪酬体系服务于企业整体经营战略，将根据公司经营况、行业发展趋势、战略布局调整等情况动态优化调整，适配公司阶段性发展需求，薪酬调整分为整体调薪、考核调薪、个别调薪三类，全流程遵照公司《薪酬管理制度》执行。

第十五条 薪酬调整依据

公司董事、高管薪酬调整结合以下因素综合核定：

（一）行业薪酬水平。对标同行业薪资增长幅度及薪酬结构，结合公司经营实际统筹调整。

（二）通货膨胀水平。参考市场通胀指数，保障高管薪酬实际购买力相对稳定。

（三）公司经营效益。结合公司年度盈利状况、整体经营业绩、发展质量。

（四）企业战略调整。根据公司发展战略迭代、组织结构优化调整需求。

（五）岗位职能变动。针对高管岗位职责、工作权限、履职范围发生调整的，实施个性化薪酬调整。

第五章 薪酬止付与追索管理

第十六条 财务追溯重述薪酬追索

若公司因财务造假、账务差错等原因对财务报告进行追溯重述的，由董事会薪酬与考核委员会负责组织重新开展董事、高管绩效考评，对已超额发放的绩效薪酬、中长期激励收入予以追回。

第十七条 违规履职薪酬追索

公司董事、高管违反忠实勤勉履职义务，因个人过错造成公司损失，或对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有直接或间接责任的，由董事会薪酬与考核委员会对情节轻重、责任比例进行评估并提出处理意见，报董事会审议通过后，应当暂缓、扣减、停止发放其未支付的绩效薪酬及中长期激励收入，并对违规履职期间已发放的薪酬、激励收入实施部分或全额追索。

公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以根据实际情况减少发放或不予发放绩效薪酬，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬等进行全额或部分追回：

（一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

- (二) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (三) 严重损害公司利益的；
- (四) 监管机构、股东会、董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 附则

第十八条 制度生效流程

本制度经公司党委前置研究讨论，再提交公司董事会、股东会审议通过后正式生效实施。

第十九条 制度适用与修订

本制度未尽事宜，按照国家现行法律法规、监管规则及《公司章程》相关规定执行。若后续国家出台新的法律法规、监管政策，或《公司章程》依法修订，导致本制度条款与之冲突的，以最新法律法规及公司章程规定为准，公司将及时修订本制度，修订版本。

第二十条 制度解释权

本制度由公司董事会负责最终解释。董事会薪酬与考核委员会负责董事、高管薪酬具体方案、考核执行环节的解释工作。

公司建立本制度定期评审机制，每年至少开展一次全面合规性、实操性评审；如遇国家法律法规、监管政策更新，立即启动制度修订工作，确保条款合规有效。

西藏高争民爆股份有限公司董事会

2026年6月