贵州赤天化股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

（2026年10月修订）

第一章 总　则

第一条 为进一步完善贵州赤天化股份有限公司（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，根据《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《贵州赤天化股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司的实际经营运行情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

（一）董事会成员：包括独立董事、非独立董事、职工代表董事；

（二）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及其他《公司章程》中列入高级管理人员范围的人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）遵循市场规律，体现价值的原则。董事及高级管理人员薪酬水平要充分体现董事及高级管理人员的职业能力和价值，在区域和行业内具备吸引力和竞争力。

（二）“责、权、利”相统一的原则。薪酬水平要与承担的管理责任、权限相对应。

（三）效益与效率优先原则。绩效薪酬要充分考虑企业的效益与效率，薪酬水平要与经营业绩、企业盈利能力和行业排序水平相挂钩，实现与企业经营成果共享、责任共担，确保公司长期稳定发

展。

（四）激励与约束并重原则，有奖有罚。

第四条 公司对员工的工资总额实行预算管理。工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。董事、高级管理人员薪酬全额纳入公司工资总额，严禁超预算、超标准列支。

第二章 管理机构

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

公司聘请的会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第六条 高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第七条 公司人力行政部协助公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

第三章 薪酬的构成及标准

第八条 公司董事的薪酬方式如下：

（一）在公司全职工作的董事长，按照岗位标准确定并领取薪酬。经股东会批准，公司可另行向其发放董事职务津贴；

（二）在公司担任董事会成员以外的其他职务的董事，按照其担任的具体职务的岗位标准领取薪酬。经股东会批准，公司可另行向其发放董事职务津贴；

（三）不在公司担任董事会成员以外的其他职务且不在公司全职工作的董事，不在公司领取薪酬。经股东会批准，公司可向其发放董事职务津贴；

（四）独立董事以固定津贴形式领取报酬。除津贴外，独立董事不享受公司其他薪酬、社保或福利待遇等。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 在公司任职的董事和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构成，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。

（一）基本年薪：公司根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定；

（二）绩效薪酬：与公司年度经营业绩相挂钩，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对职业经理人中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第十条 董事在公司兼任高级管理人员的，以及高级管理人员在

公司内部兼职其他职务的，报酬标准按照所任职职务报酬孰高的原则确定。

第十一条 经公司薪酬与考核委员会批准，可以临时性地为专门事项设立专项奖励，作为对董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第四章 薪酬的发放与管理

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，薪酬涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴。

第十三条 公司董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放；董事津贴发放按股东会通过方案执行。

第五章 薪酬追索扣回

第十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第十五条 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。

第十六条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第六章 薪酬调整与其他激励事项

第十七条 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。

第十八条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据。

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据。

（三）公司盈利状况及个人业绩表现。

（四）组织结构调整。

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十九条 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励和员工持股等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第七章 附 则

第二十条 本制度所称“以上”、“内”含本数，“过”、“低于”、“高于”、“多于”不含本数。

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修订的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

第二十二条 本制度由公司董事会负责修订和解释，自股东会审议通过之日起生效。