

中核华原钛白股份有限公司

2024 年度董事、监事及高级管理人员薪酬考核办法

为建立和完善中核华原钛白股份有限公司（以下简称“公司”）内部激励和约束机制，充分发挥和调动公司董事、监事及高级管理人员（以下简称“公司高管”）工作积极性和创造性，更好地提高企业资产经营效益和管理水平、实现企业战略目标、维护股东利益，根据《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所股票上市规则（2023 年修订）》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——主板上市公司规范运作》等有关法律、法规、规范性文件以及《中核华原钛白股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，特制定公司《2024 年度董事、监事及高级管理人员薪酬考核办法》（以下简称“本办法”）。

第一章 总则

第一条 本办法适用于公司下列人员：

- 1、董事，包括非独立董事、独立董事；
- 2、高级管理人员，包括总裁、副总裁、财务总监、总工程师、董事会秘书等公司章程规定的高级管理人员；
- 3、监事，包括股东代表监事及职工代表监事；
- 4、其他优秀管理人员（需报薪酬与考核委员会批准）。

第二条 公司高管薪酬管理遵循以下原则：

- 1、责权利对等及按绩取酬的原则；
- 2、薪酬水平符合公司规模与业绩，同时与业内薪酬水平相符的原则；
- 3、与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则；
- 4、激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第三条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。经股东大会授权，由公司董事会薪酬与考核委员会每年年终对公司董事、高级管理人员进行业绩考核与评价，根据考评结果，确定公司董事、高级管理人员薪酬。

第二章 薪酬构成和标准

第四条 公司高管实行年薪制，年度薪酬由基本年薪和个人绩效年薪两部分组成。即：（所有薪酬均为税前工资，下同）

公司高管年度薪酬=基本年薪+个人绩效年薪

其中：个人绩效年薪=总体绩效年薪×个人分配系数所占权重×考评系数

第五条 公司高管基本年薪根据公司经营规模、经营难度、岗位职责等因素综合确定，列表如下：

级 别	基本年薪（万元）
董事长、总裁	100
副董事长	80
副总裁、总工程师、董事会秘书	75
财务总监、监事会主席	50
监事	40

第六条 总体绩效年薪=当年实际净利润×企业经营系数×1%，其中，净利润指公司经审计后的合并报表净利润，企业经营系数由薪酬与考核委员会根据企业当年实际经营情况、行业发展情况等因素而确定。

第七条 公司高管及优秀管理人员个人分配系数以个人职务职级为参考，具体分配系数由薪酬与考核委员会确定。

若一人身兼多职，其系数按较高者确定，不能重复计算。

第八条 股东大会授权公司薪酬与考核委员会根据每年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，作为公司薪酬方案的参考依据。公司可以根据需要，预留部分总体绩效年薪，作为公司高管及其他优秀管理人员的奖励基金。预留金额、分配人员及系数，由股东大会授权薪酬与考核委员会确定。

第三章 薪酬的计算和发放

第九条 实际总体绩效年薪是在总体绩效年薪的基础上由薪酬与考核委员会进一步分配，划分为：当年分配部分以及预留以后年度分配部分或当年分配部分加以前年度预留部分。

第十条 个人实际绩效年薪=实际总体绩效年薪×个人分配系数所占权重×考评系数，考评系数在每年年度结束后，由股东大会授权薪酬与考核委员会按相关规定进行评定。

第十一条 基本年薪由公司按月平均发放。绩效年薪每年发放一次，由公司薪酬与考核委员会在股东大会授权范围内，根据考评结果计算，由公司董事长签字发放。超出授权范围的，应提交股东大会审议。

第四章 薪酬管理

第十二条 公司独立董事按月发放董事津贴，每人每年为 8.4 万元（税前，平均按月发放），并由公司代扣代缴个人所得税。除此之外，其他董事无此津贴。

第十三条 公司非独立董事，兼任公司其他职务，则董事职务无薪酬或津贴，实际薪酬以实际任职岗位或劳动合同约定薪酬为准。

公司非专职监事，兼任公司其他职务，则监事职务无薪酬或津贴，实际薪酬以实际任职岗位或劳动合同约定薪酬为准。

公司高级管理人员兼任其他职务的，按照薪酬就高的原则确定薪酬标准，不能兼职取酬。

第十四条 公司高管在一个会计年度内发生岗位变更的（调离或调入），按任职时段发放当年基本年薪和绩效年薪，薪酬核算方法从发生岗位变更的当月按新岗位标准执行。

第十五条 公司高管离职的，当年无绩效年薪（正常换届离职的除外）。

第十六条 本办法所称高管薪酬收入均为税前收入，其个人所得税由公司代扣代缴。高管薪酬收入不包括按国家相关法律、法规或公司规定，高管应享受到的职工福利费、各项社会保险费、住房公积金、各种津贴、补贴，过节费等。

第五章 附则

第十七条 遇国家政策重大调整，或发生人力不可抗拒的重大情况，本办法应及时作适当调整。

第十八条 如本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章为准。

第十九条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定并解释，自股东大会审议通过之日起生效，有效期间为 2024 年。

中核华原钛白股份有限公司

董事会

2023 年 11 月