

四川美丰化工股份有限公司 关于公司高级管理人员 2024 年度薪酬和 2025 年度 薪酬考核方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

为适应公司发展需要，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，根据《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会工作规则》等相关规定，以经公司 2024 年 4 月 26 日召开的第十届董事会第十七次会议审议通过的《高级管理人员 2024 年度薪酬考核方案》（以下简称“2024 年度薪酬考核方案”）为依据，根据公司 2024 年度经营业绩等目标任务完成情况，确定公司高级管理人员 2024 年度薪酬，同时结合市场行情及公司经营情况，制定 2025 年度公司高级管理人员薪酬考核方案。情况如下：

一、公司高级管理人员 2024 年度薪酬表

序号	职务	姓名	2024 年实际薪酬（税前、万元）
1	总裁	王 勇	64.52
2	副总裁	童 刚	51.62
3	董事会秘书	王 东	51.62
4	财务总监	李全平	51.62
5	总工程师	刘心强	51.62
6	副总裁	王明超	51.62
薪酬合计（万元）			322.62
相关说明		1. 根据 2024 年度薪酬考核方案，2024 年度公司高管人员年度薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分组成。其中：基本年薪=年度薪酬基数×80%；绩效年薪=评价年薪±挂钩绩效；评价年薪=绩效基数×评价系数。	

	<p>2. 高管人员 2024 年度薪酬根据绩效年薪核定标准，结合公司 2024 年度经营业绩完成情况测算确定；该薪酬标准符合公司 2024 年度薪酬考核方案。</p> <p>3. 上表中“2024 年实际薪酬”已扣除按规定提取的公司高管人员 2024 年度风险保证金。</p>
--	---

二、公司高级管理人员 2024 年度风险保证金提取比例及方式

按照公司《经理层成员任期制与契约化管理细则》规定，公司董事会在高级管理人员 2024 年度薪酬考核方案中明确了 2024 年度风险保证金的提取比例及方式。具体为：“公司高级管理人员 2024 年度风险保证金按个人绩效年薪 10% 的标准提取。提取方式：从拟考核兑现的高级管理人员个人年度薪酬总额中扣除”。据此，公司高级管理人员 2024 年度风险保证金提取情况如下：

序号	职务	姓名	提取的风险保证金（万元）
1	总裁	王 勇	1.32
2	副总裁	童 刚	1.05
3	董事会秘书	王 东	1.05
4	财务总监	李全平	1.05
5	总工程师	刘心强	1.05
6	副总裁	王明超	1.05
风险保证金合计（万元）			6.57
相关说明		<p>1. 根据 2024 年度薪酬考核方案，结合公司 2024 年度经营业绩完成情况，2024 年公司总裁绩效年薪为 13.17 万元，副总裁级别高级管理人员绩效年薪为 10.53 万元。</p> <p>2. 风险保证金额度按公司高管人员 2024 年度个人绩效年薪 10% 的标准提取。</p>	

三、公司高级管理人员 2025 年度薪酬考核方案

为充分调动公司经营管理团队的积极性和创造性，根据《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会工作规则》《经理层成员任期制与契约化管理细则》等规定，结合公司年度经营目标及所处行业实际，特制定 2025 年度公司高级管理人员薪酬考核方案。内

容如下：

（一）适用对象

公司总裁，副总裁级别高级管理人员。其中，副总裁级别高级管理人员指公司副总裁、财务总监、董事会秘书、总工程师（以上人员均为专职）。

（二）年度薪酬

1. 年度薪酬的构成

年度薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分组成。其中：

- （1）基本年薪=年度薪酬基数×80%
- （2）绩效年薪=评价年薪±挂钩绩效
- （3）评价年薪=绩效基数×评价系数

2. 年度薪酬基数的设定

依据公司高级管理人员各自的岗位职责、需承担的风险等因素，以2020年度薪酬作为基数标准，确定2025年度总裁薪酬基数为65.84万元，副总裁级别高级管理人员薪酬基数为52.67万元（按总裁薪酬基数的80%确定）。

3. 相关说明

（1）基本年薪。基本年薪占年度薪酬基数的80%，作为固定保底部分。其中，总裁基本年薪52.67万元；副总裁级别高级管理人员基本年薪42.14万元。

（2）绩效年薪

1) 绩效基数。以年度薪酬基数的20%（总裁13.17万元，副总裁级别高级管理人员10.53万元）作为兑现绩效的基础部分。

2) 评价系数。根据公司董事会下达的2025年度考核指标，设置不同权重的考核目标值，由董事会薪酬与考核委员会进行考核评价计分后，报董事会评定。评价系数的设定：

- 年度考核得分为 90 分及以上的，评价系数值设定为 1；
- 年度考核得分为 80 分及以上但未达到 90 分的，评价系数值设定为 0.9；
- 年度考核得分为 70 分及以上但未达到 80 分的，评价系数值设定为 0.8；
- 年度考核得分为 70 分（不含）以下的，评价系数值设定为 0.7。

3) 挂钩绩效。根据公司 2025 年实现的利润总额，划分不同绩效等级，落实绩效挂钩机制。

○未完成年度基本利润总额目标时，每减少 2,000 万元，挂钩绩效按照年度薪酬基数的 3%进行降量扣减，最多累计基数扣减至 18%；

○完成年度基本利润总额目标但未超过奋斗利润总额目标时，挂钩绩效为零；

○超过年度奋斗利润总额目标时，按每增加 2,000 万元，挂钩绩效以年度薪酬基数的 3%予以增量奖励，最多累计基数增长至 15%。

注：以上数据为合并会计报表口径。

（三）考核评价

1. 考核指标设置

（1）考核指标按年度“量化指标”和“重点工作”两类进行设置，指标项目设定目标值，结合项目目标完成情况进行评分。

（2）项目评分满分为 100 分，最终考核得分按各指标项目实际评分结果合计计算。

指标类别	指标项目	考核目标值	分值 (100分)	评分标准
------	------	-------	--------------	------

年度量化考核指标	一利五率	以董事会下达的量化指标为准	70分	由董事会薪酬与考核委员会依照董事会下达的量化指标进行考核
年度重点工作	安全环保	全年实现“四零”HSE目标(“四零”:死亡事故为零、职业病为零、一般及以上安全事故为零、一般及以上突发环境事件为零)	10分	若发生重大及以上的责任事故,一次性扣完10分
	公司治理	1.规范“三会”运作,依法合规开展信息披露;2.持续推进体制机制改革;3.优化绩效评价体系,健全激励约束机制;4.推进年度相关重点工作	10分	分“优、良、中、差”四档,评价结果为“中”的扣5分,评价结果为“差”的扣10分
	党的建设	1.深化落实管党治党责任,经营班子成员按责任分工落实“一岗双责”;2.坚持党管干部、党管人才原则,选好干部,配强班子,畅通人才成长通道;3.持续改进提升基层党建工作;4.加强党风廉政建设,持续打造风清气正、干事创业的企业生态;5.宣贯践行“尽善尽美、丰己达人”企业文化,持续凝聚发展合力	10分	

备注:“一利五率”采用2025年国资委用于央国企考核的关键指标体系。其中,“一利”为利润总额,“五率”为资产负债率、净资产收益率、研发经费投入强度、全员劳动生产率和营业收现率。

2. 考核结果兑现

公司董事会根据年度目标完成情况进行考核评定后,在提取高级管理人员个人年度风险保证金后兑现。

3. 公司高级管理人员 2025 年度风险保证金提取比例及方式

按照公司《经理层成员任期制与契约化管理细则》第6.1.4条规定,公司高级管理人员2025年度风险保证金按个人绩效年薪10%的标准提取。提取方式:从拟考核兑现的高级管理人员个人年度薪酬总额中扣除。

4. 公司高级管理人员 2025 年安全抵押认缴额度及奖惩兑现

方案

按已经公司董事会审议通过并披露的《高级管理人员安全抵押实施方案》执行，由董事会根据年度安全目标完成情况进行专项考核评定后兑现奖惩。

（四）其他说明

1. 上述薪酬均为含税薪酬，个人所得税由公司统一代扣代缴；
2. 如遇公司高级管理人员岗位、级别调整，自调整的次月起，按照新的岗位、级别调整基本年薪和绩效年薪标准。

四、备查文件

1. 公司第十届董事会第二十二次会议决议；
2. 公司第十届监事会第十九次会议决议；
3. 公司董事会薪酬与考核委员会 2025 年第一次会议决议。

特此公告。

四川美丰化工股份有限公司董事会

二〇二五年四月二十二日