

# 恒逸石化股份有限公司

## 高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为推进恒逸石化股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，充分调动高级管理人员工作积极性和创造性，提高企业经营管理水平，促进企业效益的增长，根据国家有关法律、法规的规定及公司章程，结合公司的实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度所称高级管理人员包括：公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书，以及《恒逸石化股份有限公司章程》认定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司高级管理人员的分配与考核以企业经营经济指标与综合管理为基础，根据公司年度经营计划、高级管理人员分管工作职责及工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定高管人员的年度薪酬分配。

**第四条** 公司高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- 1、按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- 2、收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- 3、个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- 4、薪酬标准公开、公正、透明的原则。

### 第二章 管理机构

**第五条** 董事会薪酬考核与提名委员会为确定公司高级管理人员薪酬激励方案，负责薪酬管理、考核激励和监督的专门机构。董事会薪酬考核与提名委员会制定的高级管理人员薪酬激励方案需提交董事会审议批准后方可组织实施。

**第六条** 董事会薪酬考核与提名委员会按照工作规则履行职责权限。

### 第三章 薪酬的确定

**第七条** 公司高级管理人员年度薪酬由年薪和年度绩效奖两部分构成。年薪由年度基本工资和年度考核工资组成，其中，年度基本工资占年薪的三分之二，年度考核工资占年薪的三分之一。

**第八条** 公司高级管理人员的年薪根据经董事会薪酬考核与提名委员会审议批准的《恒逸石化股份有限公司高级管理人员年薪标准》确定，该标准每三年调整一次，必要时可在董事会薪酬考核与提名委员会审议批准后进行临时调整。

**第九条** 对于为公司发展及经营业绩做出突出贡献的高级管理人员给与特别奖励。

**第十条** 薪酬的发放方式

1、年度基本工资按月发放。

2、年度考核工资在次年2月份之前发放，发放时，需根据个人年度绩效考核结果计发。

3、年度绩效奖与公司当年的经营状况、主营业务利润完成情况，以及行业景气水平挂钩，由公司董事会薪酬考核与提名委员会制定相关方案，明确发放总额和分配基本原则，报公司董事会批准后，由总经理根据方案原则和个人绩效考核结果等提出具体分配方案后进行发放。

**第十一条** 高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度考核成绩工资与年度绩效奖。

1、严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

2、严重损害公司利益的；

3、年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

4、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合人员的；

5、因个人原因离职、辞职或受处分而被免职的。

## 第四章 绩效考核与实施

**第十二条** 每个经营年度，高级管理人员应根据公司的总体经营目标制定工作计划和目标，确定主要绩效考核指标。

**第十三条** 绩效考核指标由董事会薪酬考核与提名委员会根据公司的总体经营目标及各高级管理人员所分管的工作提出，按各高级管理人员的岗位职责由董事会结合公司经营目标审核确认。

**第十四条** 高级管理人员确定的绩效考核指标将作为高级管理人员年度薪酬考核的依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，董事会薪酬考核与提名委员会有权向董事会建议调整高级管理人员绩效考核指标。

**第十五条** 经营年度结束后，在公司聘任的会计师事务所完成审计后一个月内，董事会薪酬考核与提名委员会根据审计结果，按绩效评价指标对高级管理人员进行绩效评价，拟定高级管理人员的报酬数额和奖励方式的建议方案，并将考核结果通知考核对象。

## 第五章 附则

**第十六条** 本制度未尽事宜或与本制度生效后颁布的法律、行政法规、其他有关规范性文件或《公司章程》的规定冲突的，以法律、行政法规、其他有关规范性文件或《公司章程》的规定为准。

**第十七条** 本制度自公司董事会审议通过之日起生效，修改时亦同。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

恒逸石化股份有限公司

2025年8月18日