

华融化学股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为规范华融化学股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员工作的薪酬管理，建立与公司相适应的激励约束机制，有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性和创造性，提高企业经营管理水平和提升公司的经营管理效益，切实维护公司及股东权益。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》等规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事（包括非独立董事、独立董事、职工董事）以及公司的高级管理人员。公司高级管理人员包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及公司董事会聘任或确认的其他高级管理人员，具体范围以《公司章程》为准。

第三条 董事和高级管理人员薪酬与公司经营业绩和股东利益相结合，保障公司稳定发展，同时符合市场价值规律，薪酬制度遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩水平；
- （二）体现权责对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩；
- （五）体现公开、公正、透明的原则，根据目前的实际收入水平，参照同行业和同地区上市公司的标准，保持公司薪酬的吸引力和竞争力。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会提名与薪酬考核委员会制定，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。在董事会或者提名与薪酬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。如有董事会成员兼任高级管理人员，在董事会或提名与薪酬考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或者讨论其薪酬时，该兼任高级管理人员的董事应当回避。

第五条 董事会提名与薪酬考核委员会在董事会的授权下，负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策、方案与考核标准，并进行考核；负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司应当以市场为导向，结合公司自身的经营状况、战略目标和人力资源策略来制定工资总额决定机制。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司发展规划等因素综合确定。

第七条 董事会提名与薪酬考核委员会为履行职责有权了解公司战略规划、年度计划、财务和经营情况等信息，公司有关部门应当及时准确提供相关材料。

第八条 公司人力部门、财务部门协助董事会提名与薪酬考核委员会对公司非独立董事及高级管理人员进行绩效考核、董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

第三章 薪酬结构及标准

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬结构及标准如下：

（一）独立董事

独立董事实行固定津贴制，津贴标准由董事会提名与薪酬考核委员会提出意见，经公司董事会和股东会审议通过后定期发放。

独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

（二）非独立董事

全职在公司工作或者担任具体职务、负责具体事务的非独立董事，依据其在公司所从事的具体岗位或者担任的职务、负责的具体事务，其薪酬由董事会提名与薪酬考核委员会提出意见，经公司董事会和股东会审议通过后定期发放，不再另行领取董事津贴等其他薪酬。原则上，前述非独立董事领取的绩效薪酬占比不低于基本

薪酬与绩效薪酬总额的50%。

非全职在公司工作或者未担任公司具体职务、未负责具体事务的非独立董事，其不在公司领取薪酬或者董事津贴。

非独立董事因出席公司董事会和股东会产生的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

（三）高级管理人员

公司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组成，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50%。

1、基本薪酬：根据实际担任的经营管理职务、岗位责任、行业薪酬水平等确定，包括基本工资、岗位津贴、福利待遇等，按月发放。公司可根据经营状况、市场薪酬水平及个人绩效表现等情况进行适时调整。

2、绩效薪酬：根据个人绩效考核情况、公司目标达成情况等综合考核确定，按相应考核周期进行考核发放，其中，一定比例的绩效薪酬依据经审计的财务数据核算在年度报告披露和绩效评价后发放。

3、中长期激励收入：公司可根据实际情况，选择股票期权、限制性股票、员工持股计划等符合监管要求的中长期激励方案，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定并履行相应审批及信息披露程序。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬和津贴，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定扣除税款、社会保险等费用后，剩余部分发放给个人。公司非独立董事、高级管理人员的社会保险及住房公积金按有关法律、法规、规范性文件及公司的相关规定办理。

第四章 薪酬考核标准与程序

第十一条 公司董事、高级管理人员绩效考核标准如下：

（一）独立董事：不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行；

（二）非独立董事：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行等方面进行考核，并依其职务和岗位进行发放；

（三）高级管理人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行、经营管理能力等方面进行考核，并依其职务及岗位进行发放。

第十二条 董事会提名与薪酬考核委员会负责制定董事、高级管理人员的年度考核标准，并进行考核，必要时可以委托第三方开展。

第十三条 年度绩效考核的期限为每个财务年度，年度绩效考核期限结束后4个月内，董事会提名与薪酬考核委员会应根据公司年度业绩达成情况、董事、高级管理人员年度履职自评报告等，完成对董事、高级管理人员上年度履职情况的考核工作并确认考核结果。

第十四条 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按照其实际任期和绩效计算薪酬并予以发放。

第五章 薪酬调整机制

第十五条 薪酬标准应为公司的经营战略服务，公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。公司发生亏损时，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。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十六条 薪酬调整机制

（一）定期调整：董事会提名与薪酬考核委员会每年对薪酬方案进行一次评估，结合行业周期、行业薪酬水平变化、公司经营状况、发展战略、通胀水平等，提出薪酬调整建议。

（二）临时调整：在年度经营过程中，如经营环境等外部条件及公司整体经营、财务等状况发生重大变化，提名与薪酬考核委员会可以对董事、高级管理人员的年度绩效考核指标作适当调整。

（三）专项调整：公司可以临时对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员的薪酬补充，但应按涉及人员履行相应审批程序。

对董事薪酬方案的调整，由董事会提名与薪酬考核委员会提出调整方案，经董事会审议通过后由股东会决定。对高级管理人员薪酬方案的调整，由董事会提名与

薪酬考核委员会提出调整方案，经董事会审议通过后实施。

第十七条 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，对其实施降薪或扣除薪酬：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚，被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选；
- （四）失职、渎职，导致重大决策失误给公司造成严重影响的；
- （五）不再具有董事、高级管理人员任职资格或无法履行董事、高级管理人员职责的；
- （六）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （七）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 止付追索

第十八条 发生下列任一情形，董事会提名与薪酬考核委员会应当根据情节轻重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止付追索；董事会决定是否扣减或停止支付董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入，并全额或部分追回已发放的绩效薪酬或中长期激励收入：

- （一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时；
- （二）董事、高级管理人员违反忠实勤勉义务给公司造成损失，或者对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错责任的；
- （三）董事会认定严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度、公司其他有关规定的情形，并给公司造成经济利益损失的。

第七章 其他事项

第十九条 公司可实施股权激励计划，对公司董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。公司实施的激励计划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。

第二十条 董事会提名与薪酬考核委员会负责拟定股权激励计划及相应的绩效考核草案并提交董事会审议，股权激励根据相关法律法规履行批准程序后实施。

第二十一条 董事会提名与薪酬考核委员会负责拟定有利于激励公司董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第二十二条 公司合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第二十三条 公司结合行业水平、公司发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第八章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

第二十五条 本制度自股东会审议通过之日生效，修订时亦同。

第二十六条 本制度由董事会负责解释。