

证券代码：000576

证券简称：甘化科工

公告编号：2026-06

广东甘化科工股份有限公司关于公司高级管理人员 2025 年度薪酬确认及 2026 年度薪酬方案的公告

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。

广东甘化科工股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 16 日召开第十一届董事会第十五次会议，审议通过了《关于公司高级管理人员 2025 年度薪酬确认及 2026 年度薪酬方案的议案》，现将主要内容公告如下：

一、公司高级管理人员 2025 年度薪酬确认情况

根据公司《高级管理人员薪酬管理制度》，公司董事会薪酬与考核委员会按照《2025 年度经营管理目标及考核方式》的相关规定及指标，对公司各高级管理人员 2025 年度工作情况进行了绩效考核。根据公司高级管理人员绩效考核情况，确认 2025 年度公司高级管理人员的薪酬情况如下：

单位：人民币万元

姓名	职务	任职状态	从公司获得的 税前报酬总额	是否在公司关联 方获取报酬
李 忠	总经理	现任	99.98	否
杨定轶	副总经理	现任	82.40	否
陈 波	副总经理、董事会秘书	现任	92.99	否
彭占凯	财务总监	现任	60.20	否
合计	--	--	335.57	--

公司已在《2025 年度报告》中披露了高级管理人员在报告期内的薪酬情况、薪酬确定依据、考核依据和完成情况等，具体内容请见公司《2025 年年度报告》“第四节公司治理、环境和社会”中的相关内容。

二、公司高级管理人员 2026 年度薪酬方案

根据《上市公司治理准则》《公司章程》及《公司高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，结合公司实际情况，拟定公司高级管理人员 2026 年度薪酬方案如下：

（一）适用对象

公司高级管理人员。

（二）适用期限

自公司第十一届董事会第十五次会议审议通过起生效，至新的薪酬方案审议通过后失效。

（三）薪酬方案具体内容

1. 薪酬标准

高级管理人员根据相应岗位和职责，按照公司薪酬和绩效管理相关制度领取薪酬。高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效奖金、中长期激励、专项奖励及其他福利组成，其中绩效奖金占比原则上不低于基本薪酬与绩效奖金总额的 50%。具体薪酬结构：高级管理人员薪酬=基本薪酬（50%）+月度绩效奖金（20%）+年度绩效奖金（30%）。

基本薪酬根据高级管理人员所任职位的价值、责任、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本薪酬。绩效奖金由高级管理人员对应的绩效考核方案确定，分为月度绩效奖金和年度绩效奖金。中长

期激励是对于中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等方式。专项奖励是公司根据经营发展需要就重大事项设置的专项奖励，例如超额完成年度经营目标，可对为公司发展及经营业绩做出突出贡献的高级管理人员给予特别奖励。其他福利是高级管理人员的社会保险及住房公积金，由公司按照国家及地方有关的法律法规的规定确定并执行。

高级管理人员按照规定履职（如出席公司董事会、股东会等）而发生的合理费用由公司承担。

2. 薪酬发放

高级管理人员基本薪酬按月发放。

绩效奖金与公司整体经营发展情况及经营业绩挂钩，按公司薪酬与绩效管理相关制度进行考评后决定，实际发放金额根据考评结果核算为准。

月度绩效奖金按月发放，月度绩效奖金发放的具体金额参照上一期财务报表的达成数据，即上一期营业收入不低于当期预算进度的80%，月度绩效奖金全额发放，低于当期预算进度80%的月度绩效奖金按照对应的百分比发放。

年度绩效奖金平时不予发放，年终根据业绩完成情况核算后预发，并在公司经审计的年度报告经董事会审议并披露后核定最终金额并实施兑现。

高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

（四）其他说明

1. 上述薪酬方案已经公司董事会薪酬与考核委员会 2026 年第一

次会议、第十一届董事会第十五次会议审议通过，无需提交公司股东会审议。

2. 高级管理人员的薪酬均为税前收入，个人所得税由公司根据相关规定履行代扣代缴义务。

3. 本方案未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及公司章程的规定执行。

三、备查文件

1. 第十一届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第一次会议决议；
2. 第十一届董事会第十五次会议决议。

特此公告。

广东甘化科工股份有限公司董事会

二〇二六年四月二十日