



**广东甘化科工股份有限公司**

**高级管理人员薪酬管理制度**

2026年4月

# 广东甘化科工股份有限公司

## 高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

第一条 为进一步完善高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据国家有关法律、法规及公司章程的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司章程规定的高级管理人员。

第三条 高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩；

（四）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符。

### 第二章 管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定、审查高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索等薪酬政策与方案，同时负责制定高级管理人员的考核标准并进行考核。

第五条 公司人力资源部、财务经营部、证券事务部等相关部门配合薪酬与考核委员会进行高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第六条 高级管理人员的薪酬方案经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露；在董事会或薪酬与考核委员会对高级管理人员个人进行评价或者讨论其报酬时，该高级管理人员应当回避。

### 第三章 薪酬构成

第七条 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。

第八条 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%）

第九条 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。

第十条 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。

第十一条 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。

第十二条 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。

第十三条 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。

第十四条 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。

#### 第四章 薪酬发放与止付追索

第十五条 高级管理人员的基本薪酬按月发放。

第十六条 高级管理人员的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。

第十七条 高级管理人员的中长期激励收入以及专项奖励的确定和支付以绩效评价为重要依据。

第十八条 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。

第十九条 高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放绩效奖金，并由薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定高级管理人员发起绩效奖金的追索程序：

（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）严重损害公司利益的；

（三）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；

（四）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合适人员的；

（五）被公司免职的人员。

第二十条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员绩效奖金和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效奖金和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效奖金和中长期激励收入进行全额或部分追回。

公司对高级管理人员实施责任追究机制。对于因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或者解聘职务等处罚。

## 第五章 薪酬调整

第二十一条 高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平；
- （二）通胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）个人岗位调整或职务变化。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会/股东会审议并做出相应调整。

## 第六章 附 则

第二十二条 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。

第二十三条 高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十四条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及公司章程的规定执行。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十六条 本制度自公司董事会审议通过之日起执行。