

滨化集团股份有限公司

高级管理人员薪酬制度

第一章 总 则

第一条 为了更好地调动滨化集团股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的工作积极性，建立与上市公司制度相适应的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件和《滨化集团股份有限公司章程》等的相关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事会聘请的高级管理人员。

第三条 公司高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与“责、权、利”相结合的原则；
- （二）绩效优先，体现与公司收益分享、风险共担的价值理念；
- （三）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司发展规模相适应。

第二章 本制度的制定及实施程序

第四条 董事会薪酬与绩效考核委员会在董事会的授权下，负责制定本制度，审查公司高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核。

第五条 人力资源部、财务部配合董事会薪酬与绩效考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

第三章 薪酬的构成及标准

第六条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入和专项奖励构成。

（一）基本薪酬根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪酬行情等因素按月平均发放。

（二）绩效薪酬由董事会薪酬与绩效考核委员会依据公司高级管理人员绩效指标的完成情况确定。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

(三) 中长期激励收入与中长期考核评价结果相联系, 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, 由公司根据实际情况制定激励方案。

(四) 专项奖励采取一事一议原则, 对于经营业绩突出、专项工作中取得突出成绩或做出重大贡献的高级管理人员给予专项奖励, 由董事长拟订方案后报董事会薪酬与绩效考核委员会审议, 并报董事会批准。

公司高级管理人员的薪酬为税前收入, 应依法缴纳个人所得税, 个人所得税由公司代扣代缴。

第七条 高级管理人员基本薪酬标准

根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力等确定相应的职级, 职级对应相应的基本薪酬标准。

单位: 万元人民币/年

| 职务 | 基本薪酬标准 |
|------------|--------|
| 总经理 | 79~223 |
| 副总经理 | 36~119 |
| 董事会秘书、财务总监 | 31~87 |

第八条 考核周期结束后, 董事会薪酬与绩效考核委员会对公司高级管理人员绩效指标的完成情况进行考核评定。如经营环境等外界条件发生重大变化或公司内部重大政策、战略规划调整、工作调动及不可抗力等原因导致考核指标数据发生变化的, 董事会薪酬与绩效考核委员会可以根据具体情况对考核指标进行调整。

第九条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大, 高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的, 应当披露原因。

会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第四章 薪酬发放及止付追索

第十条 公司高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付, 绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 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薪酬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薪酬和中长期激励收入,并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第五章 其他

第十二条 公司高级管理人员任职不满一年,按实际任职期限核发薪资。

第十三条 高级管理人员有下列情形之一的,取消其年度绩效薪酬:

(一) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的;

(二) 严重违反公司规章制度;

(三) 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认定为不当人选,或失职、渎职,导致重大决策失误给公司造成严重影响的。

第十四条 本制度未尽事宜,按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《滨化集团股份有限公司章程》的有关规定执行。

第十五条 本制度由公司董事会薪酬与绩效考核委员会负责解释。本制度与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或者《滨化集团股份有限公司章程》的规定不一致的,以有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《滨化集团股份有限公司章程》的规定为准。

第十六条 本制度由公司董事会审议通过后正式实施,修改时亦同。

滨化集团股份有限公司

2026年4月21日