

# 浙江建业化工股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为建立与完善浙江建业化工股份有限公司（以下简称“公司”）经营者的激励约束机制，使经营者利益与企业长期利益相结合，有效地调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进企业健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《浙江建业化工股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际，制定本制度。

**第二条** 本制度适用人员为：公司董事以及《公司章程》规定的高级管理人员。

根据董事产生方式和工作性质的不同，董事划分为：

（一）内部董事：在公司担任除董事外的其他职务（指董事长、高级管理人员或其他员工，下同）的非独立董事；

（二）外部董事：未在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事；

（三）独立董事：公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的董事。

**第三条** 薪酬确定遵循以下原则：

（一）薪酬与年度绩效考核相匹配的原则，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束机制，又要符合企业的实际情况；

（二）薪酬与公司实际经营情况相结合的原则，与公司长远利益相结合的原则，防止短期行为，促进公司的长期、稳定发展；

（三）薪酬与权、责、利相结合的原则；

（四）激励与约束并重的原则。

**第四条** 根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，调整的依据是：

（一）所在地区及同行业薪酬水平；

(二) 公司实际经营状况；

(三) 组织架构调整、职位、职责变化。

**第五条** 本制度所指的薪酬是指公司董事和高级管理人员缴纳个人所得税前获得的收入，个人所得税按照国家有关税法要求由公司代扣代缴。

## 第二章 管理机构及职责

**第六条** 公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。在董事会或者薪酬与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。

**第七条** 公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经公司董事会审议批准后实施。

**第八条** 公司人力资源部、计划财务部及相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

## 第三章 薪酬的构成与标准

**第九条** 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。

**第十条** 公司董事的薪酬按下列标准确定：

(一) 内部董事根据其担任的公司具体职务，按公司薪酬及绩效考核管理制度领取薪酬，发放标准以经审议批准的董事会薪酬与考核委员会的方案为准，不另行领取董事津贴；

(二) 外部董事原则上不在公司领取薪酬或津贴（股东会另有决议的除外）；

(三) 独立董事领取独立董事津贴，独立董事津贴按年计算，具体发放标准由股东会审议确定，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事行使职权所需的合理费用由公司承担。

**第十一条** 内部董事和高级管理人员薪酬由岗位基本薪酬、各类津贴、年度绩效薪酬和中长期激励收入等组成。岗位基本薪酬根据其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定；各类津贴包括住房公积金、任职津贴、节日福利等，具体按公司相关制度执行。

**第十二条** 年度绩效薪酬根据公司绩效完成情况、个人绩效考核等综合考核结果确定；中长期激励收入与中长期考核评价结果挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。年度绩效薪酬占比原则上不低于岗位基本薪酬和年度绩效薪酬总额的 50%。

内部董事和高级管理人员实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩。

内部董事和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。

#### 第四章 绩效考核和薪酬发放

**第十三条** 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织实施，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第十四条** 董事会应当向股东会报告董事履职情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并按规定披露。

**第十五条** 年度绩效考核期为每年的 1 月 1 日至 12 月 31 日。

**第十六条** 独立董事的津贴根据年度津贴标准按月平均发放。

**第十七条** 内部董事、高级管理人员的岗位基本薪酬、各类津贴按月发放；年度绩效薪酬不高于 50%部分按月度预发放，剩余部分经营年度结束后发放（其中一定比例的绩效薪酬于年度报告披露和绩效评价后发放）。公司董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营指标完成情况及董事、高级管理人员考核结果确定年度绩效薪酬。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十八条** 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。

公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算并予以发放。

## 第五章 约束机制及薪酬的止付追索

**第二十条** 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效薪酬，若当年绩效薪酬已发放的，应予以追回：

（一）严重违反公司规章制度，受到公司内部严重警告及以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被上海证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（四）公司董事会薪酬与考核委员会认为不应发放年度绩效薪酬的其他情形。

**第二十一条** 公司实行董事及高级管理人员内部责任追究机制。对因工作不力、决策失误造成公司重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

**第二十二条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、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。

**第二十三条** 公司董事、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。

## 第六章 附则

**第二十四条** 本制度未尽事宜，或者与国家法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》有冲突的，依照有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定执行。

**第二十五条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十六条** 本制度自公司股东会审议通过后实施，修改时亦同。

浙江建业化工股份有限公司

2026年4月22日