

四川美丰化工股份有限公司

关于公司高级管理人员 2025 年度薪酬和 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。

四川美丰化工股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 24 日召开第十一届董事会第九次会议，审议通过《关于公司高级管理人员 2025 年度薪酬和 2026 年度薪酬方案的议案》，现将相关事项公告如下：

一、公司高级管理人员 2025 年度薪酬

公司高级管理人员 2025 年度薪酬情况详见公司在《2025 年年度报告》“第四节、四、3、董事、高级管理人员薪酬情况”中披露的相关内容。

二、公司高级管理人员 2026 年度薪酬方案

为优化完善激励约束机制，充分调动公司经营管理团队的积极性和创造性，根据《上市公司治理准则》及《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会工作规则》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》《经理层成员任期制与契约化管理细则》等相关规定，结合公司年度经营目标及所处行业实际，特制定 2026 年度公司高级管理人员薪酬方案。内容如下：

（一）适用对象

公司总裁，副总裁级别高级管理人员。其中，副总裁级别高级管理人员指公司副总裁、董事会秘书、财务总监、总工程师。

(二) 薪酬方案

公司高级管理人员年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、任期激励三部分组成，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

基本薪酬按照高级管理人员在公司担任的经营管理职务，根据岗位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月平均发放。

2. 绩效薪酬

绩效薪酬考核指标包括“利润总额、营业收现率、净资产收益率、研发经费投入强度、全员劳动生产率、资产负债率”共六项，具体以董事会薪酬与考核委员会制定的考核标准为准。

为有效激励高级管理人员工作积极性，绩效薪酬可以在月度、季度、年度结束后基于审慎原则进行提前预发放，其中不低于 10%的绩效薪酬在当年年度报告披露和绩效评价后清算支付，多退少补。绩效评价依据经审计的财务数据开展。

3. 任期激励

按照公司《经理层成员任期制与契约化管理细则》第 6.1.4 条规定，公司高级管理人员 2026 年度风险保证金按个人绩效薪酬 10%的标准提取。提取方式：从拟考核兑现的高级管理人员个人年度薪酬总额中扣除。

(三) 其他说明

1. 公司高级管理人员 2025 年安全抵押认缴额度及奖惩兑现方案，按已经公司董事会审议通过并披露的《高级管理人员安全抵押实施方案》执行，由董事会根据年度安全目标完成情况进行专项考核评定后兑现奖惩。

2. 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时为专门事项设

立专项奖励或惩罚，对有特殊贡献或完成重大临时性事项进行奖励。

3. 如遇公司高级管理人员岗位、级别调整，自调整的次月起，按照新的岗位、级别调整基本薪酬和绩效薪酬标准。

4. 本方案未尽事宜按照有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的规定执行。

三、备查文件

1. 公司第十一届董事会第九次会议决议；
 2. 公司董事会薪酬与考核委员会 2026 年第一次会议决议。
- 特此公告。

四川美丰化工股份有限公司董事会

2026 年 4 月 28 日