

# 山西同德化工股份有限公司

## 薪酬管理制度

### 第一章 总 则

#### 第一条 制定目的

为规范山西同德化工股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理，充分发挥薪酬管理的激励与约束作用，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律法规及规范性文件，以及《山西同德化工股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际情况，制定本制度。

#### 第二条 适用范围

本制度适用于与公司建立劳动关系或聘任关系的全体员工。其中，公司董事（含独立董事）及高级管理人员的薪酬管理适用本制度中的特别规定。

#### 第三条 核心原则

1. 合规审慎原则：严格遵守相关法律法规等要求及公司管控要求，确保薪酬管理、薪酬结构、信息披露等合法合规。

2. 安全优先原则：民爆行业属于高危特种行业，实行安全生产一票否决制，薪酬考核与安全管理直接挂钩。

3. 绩效挂钩原则：薪酬政策须服务于公司整体战略及功能定位，坚持“按劳分配、多劳多得”的原则；坚持效率优先、兼顾公平的原则；工资分配要突出向生产一线操作岗位、艰苦岗位和高技术、技能型人才倾斜的原则；实现薪酬管理与公司发展、股东回报同步；员工薪酬水平与公司经营业绩、个人履职情况、个人绩效挂钩。

4. 总额管控原则：实施工资总额预算管理，工资总额与经济效益同向联动机制，“效益增工资增、效益降工资降”。

5. 风险共担原则：建立与岗位责任、整体薪酬相匹配的薪酬递延、追索扣回机制，防范经营风险、合规风险与安全风险。

## 第二章 职责分工

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下负责下列事项：

1. 负责制定、审查公司董事、高级管理人员薪酬方案；
2. 拟定董事及高级管理人员的绩效考核标准与方案，组织实施年度及任期考核工作；
3. 对董事及高级管理人员的履职情况进行审查并开展年度绩效考评，提出薪酬发放、调整的建议；
4. 监督薪酬方案的具体实施，核查薪酬发放与考核结果的匹配性。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。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。

**第六条** 公司人力资源部、经营部门、财务部配合董事会或薪酬与考核委员会负责董事、高级管理人员薪酬方案的实施。

## 第三章 薪酬管理体系与决定机制

### 第七条 薪酬管理体系

公司建立科学的薪酬管理体系，包括工资总额决定机制、董事和高级管理人员薪酬结构、绩效考核、薪酬发放、止付追索等内容。

### 第八条 工资总额决定机制

公司根据发展战略、年度经营目标、经济效益情况和人力资源配置要求，结合政府发布的工资指导线和劳动力市场价位，建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制。

公司年度工资总额预算方案的具体编制、审定、调整及清算程序，应严格按照公司相关规定执行。

### 第九条 薪酬分配原则

公司在确定薪酬分配方案时，应当结合行业水平、发展战略、岗位价值、公司发展阶段、经营状况、市场薪酬水平等因素，合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬，推动薪酬分配正向激励，促进提高普通职工薪酬水平。

## 第四章 董事及高级管理人员薪酬管理

### 第十条 董事薪酬结构

#### 1.非独立董事

在公司担任高级管理人员的非独立董事，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬体系执行。在公司担任除高级管理人员以外其他具体职务的非独立董事以及职工董事，其薪酬标准和绩效考核依据其专职岗位绩效薪酬体系执行。未在公司担任具体职务的非独立董事不在公司领取薪酬。

#### 2.独立董事

实行固定津贴制度，津贴标准由董事会拟定方案，经公司股东会审议通过后确定；除津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

### 第十一条 高级管理人员薪酬结构

公司高级管理人员的薪酬一般由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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百分之五十。

**基本薪酬：**履行相应岗位职责所领取的年度基本工资收入，根据岗位职责、任职资历、行业市场薪酬水平及公司实际情况等因素综合确定。

**绩效薪酬：**与绩效考核评价结果相挂钩的收入，与公司年度经营业绩考核结果、个人年度履职综合评价结果等因素挂钩。

**中长期激励收入：**主要包括但不限于任期激励，公司可依据法律法规及监管要求，实施股权激励、员工持股计划等中长期激励方案，具体方案经董事会、股东会审议通过后执行。

### 第十二条 高级管理人员绩效考核

高级管理人员实行任期（聘期）制管理。高级管理人员的薪酬核定、业绩考核、薪酬兑现、退出管理等，应严格按照公司相关规定执行。公司高级管理人员的薪酬，根据其担任的具体管理职务、岗位职责、实际工作绩效并结合公司年度经营业绩等因素综合确定。薪酬实际发放金额与公司经营业绩及个人绩效考核结果挂钩，突出业绩导向，强化考核约束，客观评价履职成效与业绩贡献。

### 第十三条 薪酬发放

公司董事及高级管理人员的薪酬、津贴，均为税前金额，扣除应由公司代扣

代缴的个人所得税以及各类社会保险费用等其他款项后，剩余部分发放给个人。

基本薪酬按月支付，绩效薪酬和中长期激励收入所涉考核指标及考核方式均按照公司相关规定执行。董事、高级管理人员当年绩效薪酬 30%在年度财务审计完成、考核结果确定后 30 日内发放。

董事及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。

#### **第十四条 薪酬止付与追索**

公司依法依规建立并执行薪酬止付追索制度。

公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事及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。

公司董事及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。

董事及高级管理人员离职后，如发现其在任职期间存在上述应当追索扣回薪酬的情形，公司仍有权向其追索。

无论高管是否在职或离职，出现以下情形之一的，公司有权追索扣回已发放的全部绩效薪酬、递延薪酬及中长期激励收益：

1. 发生重大安全生产事故、环保事故，给公司造成重大经济损失或声誉损害的；
2. 董事及高级管理人员存在职务侵占、挪用资金、内幕交易等违法违规行为，或违反忠实、勤勉义务给公司造成利益损失的；
3. 年度考核弄虚作假，骗取绩效薪酬的；
4. 因高管个人原因导致公司民爆相关资质被吊销、撤销的。

## **第五章 员工薪酬体系**

#### **第十五条 员工薪酬体系**

公司建立以业绩贡献为导向的员工薪酬体系，实行岗位绩效工资制，具体薪

酬结构、等级标准及发放办法由公司薪酬管理部门另行制定实施细则。

公司积极引导薪酬分配向一线岗位、研发岗位、高技能人才、关键核心技术和优秀管理者倾斜。

#### **第十六条 员工薪酬调整**

公司员工的薪酬调整应与公司经济效益情况、市场薪酬变化、公司实际经营发展战略及个人绩效考评结果挂钩，公司可不定期调整薪酬标准，以适应公司进一步发展需要。

## **第六章 附 则**

#### **第十七条 其他**

本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。本制度与国家有关部门或机构颁布的法律、法规及规范性文件相抵触时，以国家有关部门或机构颁布的法律、法规及规范性文件为准。

本制度自股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。

本制度由公司董事会负责解释。

山西同德化工股份有限公司

2026年5月18日