

# 柳州化工股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步建立健全柳州化工股份有限公司（以下简称“公司”）内部激励和约束机制，充分发挥和调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司健康、稳定、可持续发展，根据《公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》等有关法律法规的规定和《柳州化工股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等有关规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

**第三条** 公司董事、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，并遵循以下原则：

（一）公平原则：薪酬标准符合内部公平性和外部竞争性，薪酬水平与公司经营规模、盈利状况和工作职责相匹配，兼顾地区经济发展状况和行业薪酬水平。同时结合行业水平、公司发展战略、岗位价值等要素，科学合理确定董事、高级管理人员与普通职工薪

酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线及紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

（二）权责利统一原则：薪酬水平与岗位价值、责任义务、个人能力及岗位目标完成情况相符合；

（三）激励与约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩及激励机制直接挂钩，兼顾短期激励与中长期激励相结合；

（四）长远发展原则：薪酬管理与公司持续健康发展目标、中长期战略规划相契合。

**第四条** 董事和高级管理人员薪酬方案需遵守国有资产管理机构对国有企业领导人员的薪酬管理的相关规定。

## 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；对公司薪酬制度执行情况进行监督。

公司董事、高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。非独立董事、高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，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。

**第六条** 董事薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议，并予以披露。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、津贴时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案应当提交董事会审议，向股东会说明，并予以披露。

**第七条** 公司党群办公室、财务部等相关部门负责协助薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的制定、实施、执行与考核。

### **第三章 薪酬构成与标准**

**第八条** 公司严格遵循《上市公司治理准则》及国有资产监督管理相关规定的要求，坚持业绩导向与客观公正相结合的原则。董事和高级管理人员的工资总额与公司经济效益、经营业绩考核结果紧密挂钩，实行“效益增工资增、效益降工资降”的联动机制。在公司整体工资总额预算框架内，合理确定董事、高级管理人员的工资总额及增长幅度。公司依法依规规范内部分配秩序，调节不合理过高收入，实现薪酬与责任、风险、贡献相匹配，促进公司可持续高质量发展。

#### **第九条 董事薪酬**

（一）在公司担任董事且未担任高级管理人员的非独立董事，按其职务，根据薪酬相关规定领取薪酬与董事津贴。

（二）公司独立董事薪酬实行固定津贴制，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）在公司担任董事（含职工董事）的高级管理人员及其他高级管理人员的薪酬，根据在公司任职的职务与岗位职责确定，薪酬构成和绩效考核按照公司相关标准执行。

（四）未在公司担任除董事以外职务的非独立董事，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

**第十条** 公司担任董事（含职工董事）的高级管理人员及其他高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成。其中，基本年薪与绩效年薪之和为年度薪酬。

（一）基本薪酬：公司高级管理人员的年度基本收入。

（二）绩效年薪：是与年度经营业绩考核评价结果相联系的收入，原则上占比不低于年度薪酬的50%。

（三）任期激励收入：与公司高级管理人员任期考核评价结果相联系的收入，根据任期考核评价结果，在不超过任期考核内累计年薪之和的30%以内确定。

## 第四章 薪酬发放与管理

### 第十一条 薪酬发放

（一）基本年薪按确定的标准逐月发放，扣除国家和公司规定的代扣代缴项目后支付到个人。当年基本年薪未确定前，基本年薪暂按上年基本年薪标准按月预发。

（二）绩效年薪兑现。绩效薪酬在年度报告披露和年度考核后支付，年度考核依据审计后的财务数据开展，与年度考核结果直接挂钩，按考核结果兑现绩效年薪。绩效年薪未确定前，

可按月预发。在年度考核结束后，按被考核人绩效考核结果清算绩效年薪。绩效年薪结合公司实际实施递延支付制。

（三）任期激励收入兑现。任期激励收入实行先预提、后延期支付的管理方式。公司高级管理人员在任期考核结束后，按照公司要求分三年兑现任期激励收入，不得提前发放。

（四）董事、高级管理人员的津贴按确定的标准逐月发放，发放标准及发放形式由董事会制定方案确定。

**第十二条** 董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

（一）个人所得税。

（二）按规定需由个人承担的社会保险费和住房公积金。

（三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十三条** 公司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年薪并予以发放。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，以提高董事、高级管理人员履职积极性，适应公司长期稳定发展的需要。

**第十五条** 公司高级管理人员年度综合考核评价为不胜任的，不得发放绩效年薪；任期综合考核评价为不胜任的，不得发放任期激励收入。因本人原因任期未届满的，不得实行任期激励；非本人原因任期未届满的，根据任期考核评价结果并结合本人在企业负责人岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

**第十六条** 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

**第十七条** 公司如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任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十八条** 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任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和任期激励收入进行全额或部分追回。

**第十九条** 因违规违纪违法行为受到组织处理、党纪处分、政务处分的，按相关制度执行。

## 第五章 附则

**第二十条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件及经合法程序修改后的《公司章程》相抵触

时，按国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第二十一条** 本制度由董事会负责制定、解释和修订。

**第二十二条** 本制度自股东会审议通过之日起生效，修订时亦同。