

陕西兴化化学股份有限公司

高管人员薪酬考核管理办法

目 录

第一章 总 则

第二章 高管人员年薪的构成及计算办法

第三章 任期激励

第四章 特别奖励

第五章 考核实施程序

第六章 董事、监事津贴

第七章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了建立符合市场经济体制和现代企业制度要求的激励机制，合理确定陕西兴化化学股份有限公司（以下简称“公司”）高管人员收入水平，充分调动公司高级管理人员的积极性与创造性，提高公司的经营管理水平，促进公司经济效益的持续增长，实现公司资产的增值保值，特制定本办法。

第二条 本制度所称高管人员是指由董事会批准任命的下列人员：

公司董事长、总经理、副总经理、总工程师、董事会秘书、总会计师等。

第三条 高管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）坚持个人薪酬与公司长远利益相结合、风险共担、利益共享的原则，确保公司长期稳定发展；

（三）坚持薪酬收入以基本薪酬与绩效薪酬等相结合，体现职位基本考核和多劳多得的分配原则；

（四）坚持经营者责任、贡献和利益相一致的原则；

（五）坚持薪酬审计、考核完成后予以兑现的原则。

第四条 公司高管薪酬由年薪、任期激励和特别奖励构成（高管薪酬=年薪+任期激励+特别奖励），其中年薪包括基本年薪和绩效年薪。高管薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

第二章 高管人员年薪的构成及计算办法

第五条 高管人员年薪由基本年薪和绩效年薪构成：

高管人员的年薪=基本年薪+绩效年薪

（一）基本薪酬为高管人员履行职责所领取的岗位报酬。以上年度在岗职工平均工资的 m 倍乘以个人分配系数来确定当年的基本年薪， m 的具体确定结合市场水平及企业规模、经济效益、企业发展定位统筹确定，通常取值为 1-3。个人分配系数按照以下原则确定：公司董事长的分配分数为 1，其他高管人员的分配系数由公司结合其岗位职责和承担风险等因素，在 0.5-1 之间确定，并合理拉开差距，但其中副职高管人员分配系数为 0.9 的人数不超过高管副职总人数的 30%。

基本年薪=上年度在岗职工平均工资×m倍×个人分配系数

每月支付基本年薪=基本年薪÷12

(二) 绩效年薪是指与高管年度综合考核相联系的收入，以基本年薪的一定倍数为基数，依据高管年度综合考核结果，结合企业盈利或亏损的不同情形确定。

第六条 绩效年薪计算办法：

绩效年薪=绩效年薪基准值×个人分配系数×个人兑现系数

绩效年薪基准值=绩效年薪基数×(年度考核综合评价系数+经营调节系数)×r

1. 绩效年薪基数按企业负责人基本年薪的n倍确定，n取值为1-3，具体由公司根据国家、省市有关文件精神每年变化动态调整。

2. 年度考核综合评价系数根据公司领导班子综合考核评价结果确定，分为A、B、C、D四个等级，其中：A级为1.05，B级为1，C级为0.9，D级不高于0.7。

3. 经营调节系数根据企业经营情况确定，盈利时经营调节系数为1，利润为0时经营调节系数为0.95，亏损时调节系数为0.8。

4. r为绩效年薪调节系数，由公司根据规模、市场竞争状况、经营难度等因素，在0.7-1.5之间确定。

5. 个人分配系数：高管人员的分配系数按照基本年薪的分配系数计算。

6. 个人兑现系数：按照国资监管部门的最终考核结果进行确定，分为A、B、C、D四个等级，其中A级为1.05，B级为1，C级为0.9，D级不高于0.7。

第七条 当年公司在岗员工平均工资未增长的，公司高管绩效年薪不得增长。

第八条 年薪的发放：

基本年薪由公司代扣代缴个人所得税后按月平均发放，绩效年薪由公司核定，按年度一次性兑现发放。当年绩效年薪未确定前，按上年度基本年薪的1倍平摊到月预发，待国资监管部门的考核结果确定后，再由公司核定后采用多退少补原则一次性兑现发放。

第三章 任期激励

第九条 任期激励是指公司高管任期综合考核评价结果相联系的收入，根据

任期考核评价结果，在不超过企业负责人任期内年薪总水平的 30%以内确定。

公司高管任期激励=∑任期内年薪×30%×任期综合考核评价系数

任期综合考核评价系数，由公司根据高管任期考核评价结果，在 0-1 之间确定。

第十条 任期激励按照高管实际任职时间计算发放。因本人原因任期未满的，不得实行任期激励；非本人原因任期未满的，根据任期考核评价结果，结合本人在公司实际任职时间发放任期激励收入。

第十一条 公司高管任期激励收入实行延期支付，任期考核结束后第一年支付 50%，第二、第三年分别支付 25%。

第十二条 任期激励收入按照公司核定的薪酬标准支付，不得提前预支。

第四章 特别奖励

第十三条 为充分发挥高管人员完成和超额完成各项工作目标的积极性和创造性，公司设立特别奖励。在考核期内实现融资、专项工程、技措技改、安全、环保、节能、企业管理等方面取得优异成绩、获得省级或者国家级荣誉嘉奖等重大成果奖等，可由公司薪酬与考核委员会提出对相关高管人员实施特别奖励。

第十四条 公司高管特别奖励实行物质奖励与精神奖励相结合的办法。

第十五条 特别奖励中物质奖励金额一般不超过公司在岗员工年平均工资 2 倍，特别奖励不计入公司核定的年薪；精神奖励主要授予奖牌或荣誉称号。

第五章 考核实施程序

第十六条 薪酬与考核委员会对公司高管人员考评程序如下：

- (一)薪酬与考核委员会按绩效评价标准和程序，对高管人员进行绩效评价；
- (二)薪酬与考核委员会参照岗位绩效评价结果、领导班子综合考核评价结果及薪酬分配政策，对高管人员的薪酬进行审定确认。

第十七条 经营年度结束后，在公司聘任的会计师事务所完成审计后三个月内，薪酬与考核委员会应完成高管人员的薪酬考核审定工作，并将考核结果通知考核对象。

第十八条 高管人员在收到薪酬考核通知后如有异议,可在收到通知后一周内向董事会提出申诉,由董事会裁决。

第十九条 高管人员个人没有异议,由薪酬与考核委员会考核通过后实施。

第六章 董事、监事津贴

第二十条 不在公司领取薪酬的公司董事、监事享受津贴:

董事、监事会主席津贴为 24,000 元/年(含税);

独立董事津贴为 50,000 元/年(含税);

监事津贴为 18,000 元/年(含税)。

第二十一条 董事、监事津贴按月发放。

第七章 附 则

第二十二条 高管人员年薪计入公司工资总额(效益工资),包括领取的各种工资、奖金等收入,公司应单独建立发放台帐。

第二十三条 高管人员兼任其他职务的,以其实际从事的工作岗位就高确定薪酬。

第二十四条 实行年薪制的高管人员,其社会保险、住房公积金、企业年金、个人所得税的缴纳等按照国家、陕西省有关规定执行;社会保险、住房公积金的缴纳基数上限按照省、市相关规定执行。

第二十五条 本办法如与国家法律、法规、政策有抵触之处,以法律、法规、政策规定为准。

第二十六条 本办法由公司董事会负责解释,经公司股东大会审议通过后执行。

陕西兴化化学股份有限公司董事会

2020年12月