

中化装备科技（青岛）股份有限公司

经理层成员薪酬管理办法

目 录

第一章 总 则
第二章 管理机构及职责
第三章 薪酬结构及付薪理念
第四章 考核结果运用
第五章 附 则

第一章总则

第一条 为充分发挥中化装备科技（青岛）股份有限公司（以下简称“公司”）董事会决策及经理层经营管理作用，建立有效的经理层成员激励和约束机制，促进公司经营目标和重点工作任务的全面实现，根据《上市公司治理准则》、国务院国资委《关于加大力度推行经理层成员任期制和契约化管理有关事项的通知》（国企改革发〔2021〕7号），中国中化控股有限责任公司（以下简称“中国中化”）相关制度规定及《中化装备科技（青岛）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关制度规定，制定本办法。

第二条 本办法所称经理层成员，是指公司总经理、财务负责人、副总经理、董事会秘书、总法律顾问以及董事会认可的其他人员。

第三条 薪酬管理原则：

（一）激励与约束相统一：建立以契约为核心的激励约束机制，薪酬与风险、责任相一致，薪酬水平与岗位职责、个人业绩考核结果紧密挂钩，强化刚性兑现。

（二）经理层成员薪酬水平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。

（三）短期和中长期激励相结合：确保公司主营业务和经营业绩持续增长，促进公司有质量、有效益的可持续发展。

第四条 本办法适用于公司总部，下属全资子公司、控股子公司相关管理办法另行制定。

第二章 管理机构及职责

第五条 公司党委会为经理层成员薪酬把关定向、前置审查机构，主要职责为：

- （一）对经理层成员薪酬管理工作进行指导、监督、控制；
- （二）听取、研究讨论经理层成员薪酬管理事项。

第六条 公司董事会为经理层成员薪酬管理和公司薪酬总额管理的决策机构，具体职责包括：

- （一）审议并决定经理层成员薪酬管理制度；
- （二）审议并决定公司经理层成员薪酬；
- （三）审议并决定公司经理层成员业绩指标和目标；

(四) 审议并决定绩效考核结果和绩效奖金；
(五) 审议并决定公司薪酬总额年度预算和清算方案；
(六) 审议并决定经理层成员薪酬管理和公司薪酬总额管理运行中的重大或突发变化事项。

第七条 董事会薪酬与考核委员会（以下简称薪酬与考核委员会）协助董事会组织开展对经理层成员薪酬管理和绩效考核工作。职责包括，制定上市公司经理层人员薪酬方案，依据经审计的财务决算数据等，组织实施对经理层成员的年度和任期绩效考核工作，根据考核结果制定年度绩效奖金和任期激励方案，提交公司董事会审议批准。

第八条 公司人力资源部门和财务部门根据公司董事会决定发放薪酬、兑现绩效奖金，并依法代扣代缴个人所得税。

第三章 薪酬结构及付薪理念

第九条 公司根据与“同行业类别、同业务范畴、同公司类型、同发展阶段”的企业对标情况，统筹考虑岗位职责、职位评价、外部对标、内部公平等因素，综合确定经理层成员薪酬。

第十条 因公司发展阶段、效益水平等发生重大变化需要调整经理层成员薪酬的，公司董事会薪酬与考核委员会组织出具专项调整报告，提交董事会审议通过后执行。

第十一条 公司实行由基本薪酬、绩效奖金、中长期激励组合而构成的薪酬结构。公司经理层成员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励等构成：

(一) 基本年薪是年度基本收入，按月固定发放。

(二) 绩效年薪是与年度经营业绩考核结果挂钩的浮动收入。

(三) 任期激励是与任期经营业绩考核结果挂钩的收入，按照激励约束相统一的导向设置，具体分为奖金递延和增量激励两部分。1. 奖金递延是指，经理层成员的年度薪酬中，按绩效年薪 10% 的额度，递延至任期结束后，根据所在企业任期考核结果按比例发放，体现对经理层成员依约履行任期责任的约束。2. 增量激励是指，以经理层成员任期内奖金递延总额度为基数，根据组织和个人任期考核结果按比例发放的增量薪酬，体现对经理层成员有效达成任期目标的激励。

(四) 其他中长期激励。指公司董事会针对经理层成员和其他核心管理人员不时制定实施的基于中长期业绩的其他激励。

第十二条 经理层成员薪酬纳入公司薪酬总额管理。应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

前款所称薪酬总额管理，是指围绕公司发展战略，依据公司生产经营规划和全面预算管理要求，对薪酬总额预算的编制、申报、审批、执行、调整、清算、监督和评价等实施全过程管理的活动。

前款所称薪酬总额是指由公司在一个会计年度内直接支付给与本公司建立劳动关系的全部员工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、特殊情况下支付的工资等。

第十三条 公司薪酬总额管理纳入全面预算管理。公司薪酬总额预算方案经董事会审议通过之后执行，并按照有关要求报备。

第十四条 公司薪酬总额预算与净利润指标年度考核目标值挂钩，坚持“业绩升、薪酬升；业绩降、薪酬降”的分配理念，原则上公司效益下降经理层成员薪酬随之下降。

第四章 考核结果运用

第十五条 经理层成员实施任期制和契约化管理。经理层成员制定年度经营业绩责任书和任期经营业绩责任书，主要用于明确经理层成员年度及任期经营业绩目标。

第十六条 对经理层成员开展年度考核评价与任期考核，根据考核结果，刚性兑现绩效奖金。

第十七条 经理层成员存在不适宜继续任职情形的，应终止任期、及时解聘。经理层成员因上述情况退出岗位的，扣减当年全部绩效年薪。因退休、岗位调动等其他原因任期未满的，根据任职时间和考核结果核定绩效年薪和任期激励发放额度。因任期未满的，当年绩效年薪和往年奖金递延部分根据考核结果核定，不享受增量激励。因企业关闭或划转等其他非个人原因任期未满的，根据任职时间和考核结果，按所在单位有关规定或相关工作方案执行。

第十八条 建立薪酬追索扣回机制，经理层成员在任期内给所在企业造成重大经济损失或重大不良影响的，应将其相应期限内兑现的绩效年薪、任期激励部分或全部追回，并止付所有未支付部分。追索扣回比例结合其所承担的责任、造成的损失以及产生的负面影响进行确定。追索扣回机制适用于在任经理层成员和离任人员。

第十九条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对经理层成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。上市公司经理层成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。

第五章 附则

第二十条 本办法经公司董事会审议通过，自发布之日起施行，原《克劳斯玛菲股份有限公司经理层成员薪酬管理办法》同时废止。

第二十一条 本办法未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、部门规章及《公司章程》的相关规定执行。本办法违反国家有关法律、行政法规、部门规章及《公司章程》的规定时，应按以上法律、行政法规、部门规章及《公司章程》执行。

第二十二条 本办法由公司董事会负责解释。