

恒力石化股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范恒力石化股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事及高级管理人员工作的积极性和创造性，提升公司经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规和规范性文件规定及《公司章程》的规定，并结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为：

- （一）公司董事；
- （二）公司高级管理人员，包含总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现责任、权力、贡献、利益相一致的原则；
- （二）绩效原则：绩效薪酬与公司绩效、个人岗位职责目标完成情况挂钩。
- （三）长远发展原则：薪酬体系应当与公司持续健康发展的目标相契合，立足企业长期价值提升，将 ESG 指标（含安全环保、产品质量、商业道德及反贪腐等）纳入董事、高级管理人员绩效评价体系，与薪酬核定、发放及调整挂钩。
- （四）激励与约束并重原则：坚持激励与约束相统一、奖罚对等。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬。公司股东会负责审议董事的薪酬，并予以披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员薪酬标准和分配机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人事部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与发放

第七条 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

第八条 公司应当建立工资总额决定机制，以上年度工资总额为参考，根据公司经营业绩、财务状况、发展阶段、薪酬策略等，与分管工作职责及个人绩效完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定董事和高级管理人员薪酬。

第九条 公司董事和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。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、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。

第十条 公司董事（独立董事除外）、高级管理人员的薪酬构成与发放

（一）基本薪酬：公司董事和高级管理人员履行岗位职责获得的年度基本报酬。基本薪酬根据董事、高级管理人员的岗位责任、价值、能力并结合行业薪资水平等因素制定，经由必要合规程序批准后执行。

（二）绩效薪酬：董事、高级管理人员的绩效薪酬与公司年度经营业绩目标完成情况和个人年度经营考核目标完成情况挂钩，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。绩效薪酬的确定和发放以绩效评价为重要依据，并将公司 ESG 绩效表现纳入业绩考核体系。

董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（三）中长期激励：公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、股票期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

公司董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司工资制度执行。

董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的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。

第十一条 公司独立董事薪酬实行津贴制，津贴的具体标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议后提交股东会批准。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第十二条 董事、高级管理人员的薪酬由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十三条 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，其当年度薪酬按照其实际任期和考核结果核算并予以发放。

第四章 薪酬的调整

第十四条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况变化、行业水平等因素相应地调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第五章 薪酬止付、追索与扣回机制

第十五条 当董事、高级管理人员因涉嫌重大违法违规或严重失职被立案调查或内部调查期间，薪酬与考核委员会有权提议并经相应程序审批通过后，暂停支付其未发放的基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励收入（如有）。

第十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形之一的，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（如有），

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（如有）进行全额或部分追回：

（一）严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的；

（二）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；

（三）违反法律法规或者失职、渎职，导致公司出现重大决策失误、重大安全与责任事故、重大产品质量事故、重大财务舞弊、重大风险事件等，给公司造成严重影响、资产流失，或对公司声誉及可持续发展造成重大损害的。

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 发生前条规定情形的，董事会薪酬与考核委员会根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补应对措施的主观性及有效性等综合因素，评估确定是否需要针对相关责任人员的薪酬发起追索扣回程序以及具体追索扣回的金额及比例，并经相应程序审批通过后执行。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规及《公司章程》的有关规定执行；本制度如与法律、法规或者《公司章程》的规定相冲突时，按法律、法规或者《公司章程》的规定执行。

第二十条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

恒力石化股份有限公司

2026年4月