

四川美丰化工股份有限公司
关于公司高级管理人员 2022 年度薪酬和 2023 年度
薪酬考核方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

为适应公司发展需要，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，根据《公司法》《公司章程》《公司董事会薪酬与考核委员会工作规则》等相关规定，以经公司 2022 年 4 月 22 日召开的第十届董事会第二次会议审议通过的《关于公司高级管理人员 2022 年度薪酬方案的议案》为依据，根据公司 2022 年度经营业绩等目标任务完成情况，确定公司高级管理人员 2022 年度薪酬，同时结合市场行情及公司经营情况，制定 2023 年度公司高级管理人员薪酬方案。情况如下：

一、公司高级管理人员 2022 年度薪酬

序号	职务	姓名	2022 年实际薪酬 (税前)	备注
1	总裁	王 勇	88.87 万元	-
2	副总裁	童 刚	71.10 万元	-
3	董事会秘书	王 东	71.10 万元	-
4	副总裁	曹生伟	71.10 万元	-
5	财务总监	李全平	71.10 万元	-

6	总工程师	刘心强	55.95 万元	2022 年 6 月 8 日起履职
7	副总裁	王明超	35.55 万元	2022 年 7 月 4 日起履职
8	原副总裁	邓小冬	29.63 万元	2022 年 1 月 1 日~6 月 8 日履职
薪酬合计		494.40 万元		
说明		<p>1. 《公司高级管理人员 2022 年度薪酬考核方案》明确的 2022 年度公司高管人员年度薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分组成。其中：基本年薪=年度薪酬基数×70%；绩效年薪=评价年薪±挂钩绩效；评价年薪=绩效基数×评价系数。</p> <p>2. 公司高级管理人员 2022 年度薪酬根据绩效年薪核定标准，结合公司 2022 年度实际经营业绩完成情况测算确定。该薪酬标准符合 2022 年度薪酬考核方案。</p>		

二、公司高级管理人员 2023 年度薪酬考核方案

为优化完善激励约束机制，充分调动公司经营管理团队的积极性和创造性，根据《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会工作规则》《经理层成员任期制与契约化管理细则》等规定，结合公司年度经营目标及所处行业实际，特制定 2023 年度公司高级管理人员薪酬考核方案。内容如下：

（一）适用对象

公司总裁，副总裁级别高级管理人员。其中，副总裁级别高级管理人员指公司副总裁、财务总监、董事会秘书、总工程师（以上人员均为专职）。

（二）年度薪酬

1. 年度薪酬的构成

年度薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分组成。其中：

- （1）基本年薪=年度薪酬基数×80%
- （2）绩效年薪=评价年薪±挂钩绩效

(3) 评价年薪=绩效基数×评价系数

2. 年度薪酬基数的设定

依据公司高级管理人员岗位职责和承担风险等因素,以 2020 年度薪酬为基数标准,2023 年度总裁薪酬基数 65.84 万元,副总裁级别高级管理人员薪酬基数 52.67 万元(按总裁薪酬基数的 80%确定)。

3. 相关说明

(1) 基本年薪。基本年薪占年度薪酬基数的 80%固定保底。其中,总裁基本年薪 52.67 万元;副总裁级别高级管理人员基本年薪 42.14 万元。

(2) 绩效年薪

1) **绩效基数。**年度薪酬基数的 20%(总裁 13.17 万元,副总裁级别高级管理人员 10.53 万元)作为兑现绩效的基础部分。

2) **评价系数。**根据公司 2023 年度经营目标,设置不同权重的考核目标值,由董事会薪酬与考核委员会进行考核评价计分后,报董事会评定。评价系数的设定:

○年度考核得分为 90 分及以上的,评价系数值设定为 1;

○年度考核得分为 80 分及以上但未达到 90 分的,评价系数值设定为 0.9;

○年度考核得分为 70 分及以上但未达到 80 分的,评价系数值设定为 0.8;

○年度考核得分为 70 分(不含)以下,评价系数值设定为 0.7。

3) **挂钩绩效。**根据公司 2023 年归属于上市公司股东的净利润完成值,实行绩效挂钩。

○未完成年度基本利润目标时,按每减少 5,000 万元,挂钩

绩效以年度薪酬基数的 5%予以降量扣减，最多累计基数扣减至 20%；

○完成年度基本利润目标以上但未超过奋斗利润目标时，挂钩绩效为零；

○超过年度奋斗利润目标时，按每增加 5,000 万元，挂钩绩效以年度薪酬基数的 5%予以增量奖励，最多累计基数增长至 25%。

注：以上数据为合并会计报表口径。

（三）考核评价

1. 考核指标设置

（1）考核指标按年度“量化指标”和“重点工作”两类进行设置，指标项目设定目标值，结合项目目标完成情况进行评分。

（2）项目评分满分为 100 分，最终考核得分按各指标项目实际评分结果合计计算。

指标类别	指标项目	考核目标值	分值 (100分)	评分标准
年度量化考核指标	“一利五率”	基本利润目标 36,000 万元 奋斗利润目标 42,000 万元	70 分	满分为 40 分，基础分设定为 38 分，每高于（或低于）基本利润目标 5,000 万元，加（或减）0.5 分，最多减 2 分。
		资产负债率控制在 30%以内		满分为 10 分，比率每增加 5%，扣 1.5 分，扣完为止。
		研发经费投入同比增长		满分为 5 分，投入额较上年每减少 10%扣 1 分，扣完为止。
		净资产收益率不低于 6%		满分为 5 分，比率每减少 1%扣 1 分，扣完为止。
		全员劳动生产率不低于 145 万元/人		满分为 5 分，每减少 10 万元，扣 0.5 分，扣完为止。
		营业现金比率不低于 10%		满分为 5 分，比率每减少 1%扣 0.5 分，扣完为止。

年度重点工作	安全环保	全年实现“四零”HSE目标(“四零”:死亡事故为零、职业病为零、一般及以上安全事故为零、一般及以上突发环境事件为零)	10分	若发生重大及以上的责任事故,一次性扣完10分
	公司治理	1.“三会”运作规范,信息披露依法合规;2.持续推进体制机制改革,深化三项改革制度;建立内部市场体系;进一步调整优化绩效评价体系;3.健全激励约束机制,加强人才队伍建设;4.全力推进重点工程项目建设。	10分	
	党的建设	1.深化落实管党治党责任和上级党组织要求,经营班子成员按责任分工落实“一岗双责”;2.坚持党管干部、党管人才原则,选好干部,配强班子,畅通人才成长通道;3.持续改进提升基层党建工作,以基层党建带动提升“三基”工作;4.加强党风廉政建设,持续打造风清气正、干事创业的企业生态;5.宣贯践行“尽善尽美、丰己达人”企业文化,持续凝聚发展合力。	10分	分“优、良、中、差”四档,评价结果为“中”的扣5分,评价结果为“差”的扣10分

2. 考核结果兑现

公司董事会根据年度目标完成情况进行考核评定后,在提取高级管理人员个人年度风险保证金后兑现。

3. 公司高级管理人员 2023 年度风险保证金提取比例及方式

按照公司《经理层成员任期制与契约化管理细则》6.1.4 规定,公司高级管理人员 2023 年度风险保证金按个人绩效年薪 10% 的标准提取。提取方式:从拟考核兑现的高级管理人员个人年度薪酬总额中扣除。

(四) 其他说明

1. 上述薪酬均为含税薪酬,个人所得税由公司统一代扣代缴;
2. 如遇公司高级管理人员岗位、级别调整,自调整的次月起,

按照新的岗位、级别调整基本年薪和绩效年薪标准。

三、备查文件

1. 公司第十届董事会第十一次会议决议；
2. 公司第十届监事会第九次会议决议；
3. 独立董事关于公司第十届董事会第十一次会议审议相关事项的独立意见。

特此公告。

四川美丰化工股份有限公司董事会

二〇二三年四月二十五日