

# 西安标准工业股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月制定)

### 第一章 总则

#### 第一条 目的

为完善西安标准工业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，确保企业经济效益持续增长，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规、监管规范性文件及《公司章程》相关规定，特制定本制度。

#### 第二条 适用范围

本制度所称董事、高级管理人员，指由股东会或董事会批准任命的下列人员：

- （一）公司董事；
- （二）公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

#### 第三条 原则

本制度遵循公司薪酬制度以岗定级、以级定薪、人岗匹配、易岗易薪总体原则，同时结合上市公司监管要求，遵循以下专项原则：

（一）合规性原则：严格遵守上市公司监管相关规定，确保薪酬管理合法合规、信息披露及时准确。

（二）激励与约束并重原则：薪酬水平与公司经营业绩、个人履职表现紧密挂钩，体现岗位价值与贡献，强化风险约束，建立薪酬止付与追索机制。

（三）公开透明原则：高级管理人员薪酬决策程序、确定依据、实际支付及考核结果依法依规披露，接受股东、监管机构及社会公众监督。

（四）中长期绑定原则：兼顾短期激励与公司中长期发展，通过任期激励、递延支付等方式，引导高级管理人员聚焦长期价值创造。

#### 第四条 薪酬释义

本制度所称高级管理人员薪酬，是对高级管理人员经营管理贡献、承担经营风险及履职付出的价值回报，体现岗位价值、履职能力、经营业绩及中长期贡献，由固定薪酬、浮动薪酬、福利津贴及中长期激励收入构成，整体管理符合上市公司监管要求。

#### **第五条 薪酬确立依据**

（一）按照上市公司监管规定，明确薪酬结构、绩效占比、发放规则及止付追索要求。

（二）结合公司年度经营目标、经审计财务数据、行业薪酬对标及股东回报水平，确定高级管理人员薪酬总体额度。

（三）依据高级管理人员任期考核结果，核定中长期激励收入及递延支付金额。

（四）参考独立董事、薪酬与考核委员会评价意见，优化薪酬方案。

## **第二章 组织机构与职责分工**

#### **第六条 公司党组织**

党组织为高级管理人员薪酬管理前置审议机构，主要职责：

- （一）审议高级管理人员薪酬管理制度及补充方案；
- （二）审议薪酬总额、薪酬结构调整及中长期激励方案；
- （三）审议年度及任期薪酬考核结果、薪酬支付方案；
- （四）审议薪酬止付、追索相关事项。

#### **第七条 公司董事会**

董事会为高级管理人员薪酬管理最终决策机构，主要职责：

- （一）审定高级管理人员薪酬管理制度及补充方案；
- （二）审定薪酬总额、薪酬结构、考核标准及支付方式；
- （三）批准年度及任期薪酬方案、考核结果与支付安排；
- （四）审定薪酬止付、追索相关事项；
- （五）向股东会报告高级管理人员薪酬情况，统筹信息披露。

#### **第八条 薪酬与考核委员会**

薪酬与考核委员会为决策咨询机构，独立董事占多数，主要职责：

(一) 制定、审查高级管理人员薪酬政策及方案，明确定价依据、薪酬构成与考核标准；

(二) 组织开展年度、任期绩效评价，可委托第三方机构参与；

(三) 结合经营业绩、审计数据、行业对标，提出薪酬总额及个人薪酬建议；

(四) 审核中长期激励、递延支付、止付追索事项并向董事会提报建议；

(五) 讨论个人薪酬及履职评价时，相关高级管理人员应予回避；

(六) 向董事会报告薪酬考核与管理情况，提供决策支撑。

#### **第九条 公司人力资源部**

为薪酬管理具体执行部门，主要职责：

(一) 起草、修订高级管理人员薪酬管理制度及配套方案；

(二) 配合开展绩效评价，收集整理考核数据资料；

(三) 负责薪酬核算、发放、递延支付及止付追索落地执行；

(四) 整理归档薪酬资料，配合信息披露；

(五) 负责日常薪酬管理。

#### **第十条 公司财务管理部**

依据人力资源部薪酬核算数据、考核结果及支付安排，办理薪酬发放、递延支付、追索扣回、账务处理及备案，确保支付合规准确。

#### **第十一条 其他相关部门**

配合提供履职评价、经营业绩相关数据资料，协助绩效评价及信息披露相关工作。

### **第三章 薪酬激励模式与结构**

#### **第十二条 薪酬激励模式**

高级管理人员实行年薪制，叠加上市公司中长期激励安排，执行公司年薪制规则并满足以下要求：

(一) 预设年度总收入目标，按年度及任期目标拆分固定薪酬、浮动薪酬、中长期激励收入；

(二) 月度预发部分薪酬，年度按经审计的经营业绩结算，任期届满按任期考核结算中长期激励收入；

(三) 绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额比例不低于 50%。

### 第十三条 薪酬结构

高级管理人员薪酬由固定薪酬、浮动薪酬、福利津贴、中长期激励收入四部分组成。

(一) 固定薪酬：含基本工资、岗位技能工资，与岗位职级、职责、能力及月度出勤挂钩。

基本工资：保障性工资，高级管理人员统一基数，符合监管及合规要求；

岗位技能工资：结合岗位责任、工作复杂度、行业经验及个人能力核定。

(二) 浮动薪酬：含绩效工资、年绩效奖金、专项激励，与经营业绩、个人履职、组织绩效联动。

绩效工资：月度预发，按薪酬结构比例按月计发；

年绩效奖金：以年度经营目标、个人全年绩效、审计财务数据为依据，年度核算后兑付，扣减月度预发部分多退少补；

专项激励：针对新品开发、市场突破、重大项目、降本增效等突出贡献，按专项方案立项评审后兑付；

绩效薪酬（绩效工资 + 年绩效奖金）占基本薪酬与绩效薪酬总额比例不低于50%。

(三) 福利津贴：含餐补、交通补贴、高温取暖补贴、话费补贴、节日福利等，按公司制度执行。

(四) 中长期激励分为任期激励、股权激励两类：

任期激励与任期考核结果挂钩，按不低于年度薪酬 20% 计提，根据经营业绩核定；

公司依法依规结合经营状况推行高级管理人员股权激励政策，对高级管理人员的股权激励具体方案应根据《公司法》《证券法》以及中国证监会的相关规定适时拟定，并按照规定履行必须的审批程序后实施。

### 第十四条 薪酬固浮比例

专项激励、福利津贴不纳入固浮比例计算，固浮结构如下：

岗位类型	薪酬激励模式	固定薪酬		浮动薪酬		中长期激励收入
		基本工资	岗位技能工资	绩效工资	年绩效奖金	任期激励
总经理级及以上	年薪制	40%		10%	30%	20%

岗位类型	薪酬激励模式	固定薪酬		浮动薪酬		中长期激励收入
		基本工资	岗位技能工资	绩效工资	年绩效奖金	任期激励
副总经理级（含高级副总经理）	年薪制	40%		20%	20%	20%

注：基本薪酬为基本工资+岗位技能工资，绩效薪酬为绩效工资+年绩效奖金+任期激励，绩效薪酬占比均达标 50%，符合监管要求；财务负责人、董事会秘书按副总经理级执行。

## 第四章 宽带薪酬与定薪

### 第十五条 宽带薪酬

高级管理人员宽带薪酬执行公司《岗位宽带薪酬表》，薪级对应岗位职级，薪档按履职能力、从业经验、绩效表现确定。

### 第十六条 定薪管理

分新聘任定薪、试用期定薪、转正定薪：

（一）新聘任定薪：由薪酬与考核委员会提建议，党组织前置审议、董事会决策；

（二）试用期定薪：试用期薪酬不低于转正后固定薪酬+绩效工资标准的 80%；

（三）转正定薪：结合试用期表现、岗位匹配度及薪酬与考核委员会评价确定，不超出对应薪级区间；

（四）定薪结果纳入信息披露，明确依据及标准。

## 第五章 薪酬调整

### 第十七条 薪酬调整类型

分为年度薪酬审视、岗位变动调薪、非常规调薪：

（一）年度薪酬审视：每年初结合审计业绩、个人绩效、行业对标、公司经营状况开展审视；

效益增长且绩效优秀，薪酬可在不超效益增幅内调整；

效益下滑、未实现国有资产保值增值的，薪酬原则上不涨或适度下调；

亏损年度调整需专项说明业绩联动合理性；

调整方案经前置审议、董事会决策并披露。

(二) 岗位变动调薪：晋升、降级、平级调薪，经薪酬与考核委员会审核、党组织前置审议、董事会决策。

(三) 非常规调薪：重大贡献、重大荣誉、违纪处分等情形，不受年度上调频次限制，履行审议决策程序并专项披露理由。

#### **第十八条 兼岗薪酬**

高级管理人员兼岗执行就高不就低原则，不重复计发。

## **第六章 薪酬核算与发放**

#### **第十九条 薪酬核算**

(一) 绩效工资：按月预发；

(二) 年绩效奖金：年绩效奖金=(月度绩效工资基数×12+年绩效奖金基数)×年度综合考核结果-月度绩效工资基数×12，严格按业绩考核结果兑付；

(三) 中长期激励收入=∑任期激励额度×任期综合考核系数(系数区间 0-1)；

(四) 年度、任期考核按公司绩效考核制度执行。

#### **第二十条 薪酬发放时间**

(一) 月度固定薪酬、绩效工资当月 20 日发放，遇节假日提前至最近工作日；

(二) 年绩效奖金于年报披露及绩效评价后次年兑付；

(三) 专项激励项目验收合格后发放；

(四) 任期激励延期支付：任期结束后第一年付 50%，第二年、第三年各付 25%。

#### **第二十一条 离职薪酬结算**

(一) 办结离职手续后开展薪酬结算；

(二) 固定薪酬、福利津贴按实际出勤核发，可确定的浮动薪酬一并结算，暂无法确定的签订书面协议约定支付时间；

(三) 多发薪酬按未出勤天数扣回；

(四) 离职高级管理人员中长期激励按任期考核及离职原因结算、止付或追索；

(五) 涉及需披露的离职薪酬结算按规定披露。

## **第二十二条 止付与追索**

- (一) 财务追溯重述时，重新核定绩效及任期激励，追回超额发放部分；
- (二) 高级管理人员履职违法违规、造成公司损失或负有过错的，可减发、停发未付薪酬及任期激励，并追回已发放部分；
- (三) 止付追索由薪酬与考核委员会提建议，党组织前置审议、董事会决策后执行，及时披露。

## **第七章 工资总额管理**

### **第二十三条 工资总额界定**

高级管理人员薪酬总额纳入公司整体工资总额，包含固定、浮动、福利津贴、中长期激励及特殊情况下支付的工资。

### **第二十四条 工资总额预算与控制**

- (一) 每年编制高级管理人员工资总额预算，纳入公司总预算；
- (二) 总额与公司经济效益、国有资产保值增值联动；
- (三) 按公司工资总额激励制度执行，符合上市公司监管要求。

## **第八章 审批流程与信息披露**

### **第二十五条 审批流程**

薪酬确定、调整、结算、止付追索等事项，须经薪酬与考核委员会审核、党组织前置审议、董事会决策后执行。

### **第二十六条 信息披露**

严格按照监管准则披露：

- (一) 披露薪酬管理制度、决策程序、定价依据；
- (二) 年报披露现任及离任高级管理人员税前薪酬总额及构成；
- (三) 披露考核依据、业绩完成、递延支付、止付追索情况；
- (四) 披露高级管理人员合计薪酬及关联方取酬情况；
- (五) 董事会向股东会报告履职、绩效及薪酬情况；
- (六) 薪酬方案、调整、追索等重大事项及时临时披露。

## **第九章 薪酬保密与监督**

### **第二十七条 薪酬保密**

高级管理人员负有薪酬保密义务，如对薪酬存在疑问，可向薪酬与考核委员会、人力资源部咨询。

#### **第二十八条 监督管理**

- (一) 党组织、董事会、薪酬与考核委员会全程监督；
- (二) 独立董事对薪酬方案发表独立意见；
- (三) 接受股东监管及社会公众监督问询。

### **第十章 董事薪酬**

**第二十九条** 独立董事仅领取独立董事津贴，不领取其他薪酬；外部非独立董事不在公司领取薪酬。

**第三十条** 兼任高级管理人员及其他管理职务的董事，按高级管理人员薪酬体系执行，不重复领取董事津贴。

### **第十一章 附则**

**第三十一条** 本制度经公司党组织前置审议、董事会决策、股东会审议通过，自印发之日起生效，按规定对外披露。原有相关制度相应废止。

**第三十二条** 本制度如与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章的规定为准。

**第三十三条** 本制度解释权归公司人力资源部，未尽事宜由人力资源部会同薪酬与考核委员会解释，报董事会备案。