

证券代码：600595

证券简称：ST中孚

公告编号：临2022-023

河南中孚实业股份有限公司

关于公司董事、监事、高级管理人员薪酬方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

为完善河南中孚实业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事、高级管理人员（以下简称“高管人员”）薪酬激励机制，提高薪酬激励性，吸引、激励、保留高管人员在公司创造卓越业绩，与公司共谋发展、共享收益、共担风险，根据《公司章程》、《董事会薪酬与考核委员会实施细则》等公司相关制度，公司特修订《董事、监事、高级管理人员薪酬方案》。修订后的方案已经公司2022年4月28日召开的第十届董事会第三次会议、第十届监事会第三次会议审议，其中《关于公司高级管理人员薪酬方案的议案》已经第十届董事会第三次会议审议通过；《关于公司董事薪酬方案的议案》、《关于公司监事薪酬方案的议案》因与公司董事、监事存在利害关系，全体董事、监事回避表决，将直接提交公司2021年年度股东大会审议。独立董事对上述议案发表了明确同意的独立意见。现将具体情况公告如下：

一、适用对象

本方案适用于在本公司领取薪酬的董事、总经理、副总经理、总会计师、董事会秘书等高管人员，在股东单位任职的董事、监事，不在公司领取薪酬。

本方案所述董事不包括独立董事，独立董事薪酬采用津贴制，津贴标准为每年12万元（不含税），按季度发放。

二、薪酬方案

（一）薪酬结构

高管人员薪酬采用年薪制薪酬模式，薪酬结构包括职务年薪、职龄年薪。职务年薪又分为基础年薪和绩效年薪，基础年薪和绩效年薪各占职务年薪的50%。

（二）基础年薪

董事长：3万元/月

总经理：2 万元/月

其他高管人员：0.9-1.6 万元/月

基础年薪按月发放。

（三）绩效年薪

绩效年薪全额的 5%按月发放，绩效年薪全额的 20%根据半年度个人考评结果发放，年底根据个人年度考评结果核算，多退少补。公司各高管人员超额绩效年薪的总额不得超过公司超额净利润的 20%。

核算公式如下：应发绩效年薪=绩效年薪标准×利润奖励系数×个人年度绩效考评系数。

1、利润奖励系数

利润奖励系数与公司整体的预算利润目标完成情况挂钩，具体如下：

预算利润完成情况	利润奖励系数
低于底线目标值	0
底线目标值-基本目标值	0-1
基本目标值-挑战目标值	1-3
高于挑战目标值	另外制定奖励方案

不同等级内的利润奖励系数随利润完成情况按线性方式递增。

2、年度绩效考评系数

年度考评系数与个人绩效考评等级挂钩。绩效考评等级划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、基本合格（D）和不合格（E）五个等级，每个等级对应不同的绩效考评系数范围，其对应关系如下：

绩效考评等级	绩效考评得分	绩效考评系数
优秀（A）	100 分（含）以上	1.1-1.2
良好（B）	90 分（含）-100 分	1.0-1.1
合格（C）	80 分（含）-90 分	0.9-1.0
基本合格（D）	70 分（含）-80 分	0.8-0.9
不合格（E）	70 分以下	0.5-0.8

60 分及以下绩效考评系数为 0.5，130 分及以上绩效考评系数为 1.2。各考评等级内绩效考评系数随考评得分按线性方式递增。

（四）职龄年薪

职龄年薪根据高管人员所在岗位对应的职级确定。董事长 1.5 万元/年，总经理 1 万元/年，其他高管人员 0.75 万元/年。

职龄年薪实行累加制，但最高不超过职务年薪的 40%。

三、本方案适用期限

根据相关法规及《公司章程》的要求，公司高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日起生效，公司董事、监事薪酬方案尚须提交公司股东大会审议通过后方可生效执行。

四、其他说明

（一）如因市场、不可抗力等因素导致公司经营结果出现异常波动，由公司薪酬与考核委员会根据实际情况，对高管人员薪酬进行适当的调整。

（二）本方案中的高管人员薪酬是应发薪酬，所涉及高管的个人所得税、个人应缴“五险一金”由公司统一代扣代缴。

（三）本薪酬方案未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。本薪酬方案如与日后实行的有关法律法规、规范性文件和经合法程序修订后的《公司章程》相抵触时，按有关法律法规、规范性文件和经合法程序修订后的《公司章程》执行。

特此公告。

河南中孚实业股份有限公司

董 事 会

二〇二二年四月二十九日