

河南中孚实业股份有限公司

董事、监事、高级管理人员薪酬方案

第一条 管理目的

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,提高高管人员薪酬激励性,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,特制定本方案。

第二条 适用范围

本方案适用于在本公司领取薪酬的董事、监事、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。

第三条 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%。

第四条 基础年薪

基础年薪标准:

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。

第五条 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。

（一）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。

（二）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。

第六条 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%。

第七条 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。

第八条 本方案中的高管人员薪酬是应发薪酬，所涉及高管人员的个人所得税、个人应缴“五险一金”由公司统一代扣代缴。

第九条 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。

第十条 本方案在公司股东大会审议通过后开始实施。

河南中孚实业股份有限公司

2022年4月28日