

(上接B084版)

证券代码:000731 证券简称:四川美丰 公告编号:2025-15

四川美丰化工股份有限公司 关于董事长提议公司回购股份的 提示性公告

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。

四川美丰化工股份有限公司(以下简称“公司”)于2025年4月21日收到公司董事长王勇先生(以下简称“提议人”)《关于提议四川美丰化工股份有限公司回购公司股份的函》,具体内容如下:

一、提议人基本情况及提议时间

(一)提议人:公司董事长王勇先生

(二)提议时间:2025年4月21日

二、拟回购股份的目的和目的

基于对公司未来发展的信心,为维护公司全体股东利益,增强投资者信心,稳定及提升公司价值,经综合考虑公司股价二级市场表现、经营情况、财务状况、未来盈利能力和发展前景,公司董事长王勇先生提议公司通过集中竞价交易方式回购公司已发行的部分人民币普通股(A股)股份。

三、提议内容

(一)回购股份的种类:公司发行的人民币普通股(A股)

(二)回购股份的用途:用于注销减少注册资本

(三)回购股份的方式:通过深圳证券交易所交易系统以集中竞价交易方式进行股份回购。

(四)回购股份的价格:回购股份价格上限不高于公司董事会审议通过回购方案时点前30个交易日公司股票交易均价的150%,具体以董事会审议通过的回购方案为准。

(五)回购股份的资金总额:不低于人民币5,000万元(含)且不超过人民币7,000万元(含)。

(六)回购资金来源:公司自有资金或自筹资金。

(七)回购期限:自公司董事会审议通过回购股份方案之日起不超过12个月。

四、提议人在提出回购6个月内无在买卖公司股份的情况。截至目前,提议人在回购期间暂无增持公司股份的计划。若后续有相关增持计划,将按照法律法规、规范性文件的要求向董事会履行信息披露义务。

五、提议人承诺

提议人承诺:将根据《上市公司回购规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号—回购股份》和《公司章程》等相关规定,积极推动公司尽快召开董事会及股东会审议回购事项,并将股东大会对回购股份的议案投赞成票。

六、公司董事会对提议人回购股份的议案意见及后续安排

公司将根据上述提议及时制定合理的回购股份方案,同时按照相关规定履行必要的审议程序并及时公告。

七、风险提示

上述回购事项需按相关规定履行相关审批程序后方可实施,尚存在不确定性,敬请广大投资者注意投资风险。

八、备查文件

《关于提议四川美丰化工股份有限公司回购股份的函》

特此公告。

四川美丰化工股份有限公司
二〇二五年四月二十二日

证券代码:000731 证券简称:四川美丰 公告编号:2025-07

四川美丰化工股份有限公司 关于公司高级管理人员2024年度薪酬 和2025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,充分调动高级管理者的积极性和创造性,根据《公司章程》《董事会有薪与考核委员会工作规则》等相关规定,以经公司2024年4月26日召开的第十届董事会第十七次会议审议通过的《高级管理人员2024年度薪酬考核方案》(以下简称“2024年度薪酬考核方案”),为依据,根据公司2024年度经营业绩目标任务完成情况,确定公司高级管理人员2024年度薪酬,同时结合市场行情及公司经营情况,制定2025年度公司高级管理人员薪酬考核方案。具体情况如下:

一、公司高级管理人员2024年度薪酬表

序号	职务	姓名	2024年薪酬(税前,单位:万元)
1	总裁	王勇	6452
2	副总裁	谢刚	5162
3	董事会秘书	王东	5162
4	财务总监	李金平	5162
5	总工程师	刘心强	5162
6	副总裁	王明刚	5162
薪酬合计(万元)			32,602
1. 根据2024年度薪酬考核方案,公司2024年年度经营业绩目标完成情况,2024年公司总薪酬预算为17,200万元,其中王勇先生基本年薪6,452万元,绩效年薪为10.5%。			
2. 根据公司2024年度经营业绩目标任务完成情况,2024年公司高级管理人员2024年度薪酬预算为17,200万元,其中王勇先生基本年薪6,452万元,绩效年薪为10.5%。			

二、公司高级管理人员2024年度风险保证金提取比例及方式

按照公司《经理层任期目标与契约化管理细则》规定,公司董事会在高级管理人员2024年度薪酬考核方案中明确了2024年度风险保证金的提取比例及方式。具体为:“公司高级管理人员2024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”。据此,公司高级管理人员2024年度风险保证金提取情况如下:

序号	职务	姓名	拟提取的风险保证金(万元)
1	总裁	王勇	132
2	副总裁	谢刚	106
3	董事会秘书	王东	106
4	财务总监	李金平	106
5	总工程师	刘心强	106
6	副总裁	王明刚	106
薪酬合计(万元)			6307
1. 根据2024年度薪酬考核方案,公司2024年年度经营业绩目标完成情况,2024年公司总薪酬预算为17,200万元,其中王勇先生基本年薪6,452万元,绩效年薪为10.5%。			
2. 根据公司2024年度经营业绩目标任务完成情况,2024年公司高级管理人员2024年度薪酬预算为17,200万元,其中王勇先生基本年薪6,452万元,绩效年薪为10.5%。			

三、公司高级管理人员2025年度薪酬考核方案

为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》《经理层任期目标与契约化管理细则》等规定,结合公司年度经营目标及所处行业实际,特制定2025年度公司高级管理人员薪酬考核方案。具体内容如下:

(一)适用对象

公司总裁,副总级级别高级管理人员。其中,副总级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,总裁基本年薪6267万元,副总裁级别高级管理人员基本年薪4214万元。

(2)绩效年薪

1. 绩效基数:以年度薪酬基数的20%(总裁13.17万元,副总裁级别高级管理人员1053万元)作为兑现绩效的基本基数。

2. 评价系数:根据公司董事会下达的2025年度考核指标,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:

①年度考核得分为90分及以上,评价系数设定为1;

②年度考核得分为80分及以上但未达到90分的,评价系数设值为0.9;

③年度考核得分为70分及以上未达到80分的,评价系数设值为0.8;

④年度考核得分为70分(不含)以下的,评价系数设值为0.7。

3. 挂钩绩效:根据公司2025年实现的利润总额,划分不同绩效等级,落实绩效挂钩机制。

①未完成年度基本利润总额目标时,每减少2,000万元,挂钩绩效按照年度薪酬基数的3%进行降扣,最多累计扣减至18%;

②完成年度基本利润总额目标但未超过奋斗利润总额目标时,挂钩绩效为零;

③超过年度奋斗利润总额目标时,按每增加2,000万元,挂钩绩效以年度薪酬基数的3%予以增量奖励,最多累计基数增长至15%。

4. 上述数据为合并会计报表口径。

5. 考核指标设置

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

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

3.相关说明

1. 基本年薪:基本年薪占年度薪酬基数的80%,作为固定保底部分。其中,总裁基本年薪6267万元,副总裁级别高级管理人员基本年薪4214万元。

2. 绩效年薪:

1. 绩效基数:以年度薪酬基数的20%(总裁13.17万元,副总裁级别高级管理人员1053万元)作为兑现绩效的基本基数。

2. 评价系数:根据公司董事会下达的2025年度考核指标,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:

①年度考核得分为90分及以上,评价系数设值为1;

②年度考核得分为80分及以上但未达到90分的,评价系数设值为0.9;

③年度考核得分为70分及以上未达到80分的,评价系数设值为0.8;

④年度考核得分为70分(不含)以下的,评价系数设值为0.7。

3.挂钩绩效:根据公司2025年实现的利润总额,划分不同绩效等级,落实绩效挂钩机制。

①未完成年度基本利润总额目标时,每减少2,000万元,挂钩绩效按照年度薪酬基数的3%进行降扣,最多累计扣减至18%;

②完成年度基本利润总额目标但未超过奋斗利润总额目标时,挂钩绩效为零;

③超过年度奋斗利润总额目标时,按每增加2,000万元,挂钩绩效以年度薪酬基数的3%予以增量奖励,最多累计基数增长至15%。

4. 上述数据为合并会计报表口径。

5. 考核指标设置

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

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

3.相关说明

1. 基本年薪:基本年薪占年度薪酬基数的80%,作为固定保底部分。其中,总裁基本年薪6267万元,副总裁级别高级管理人员基本年薪4214万元。

2. 绩效年薪:

1. 绩效基数:以年度薪酬基数的20%(总裁13.17万元,副总裁级别高级管理人员1053万元)作为兑现绩效的基本基数。

2. 评价系数:根据公司董事会下达的2025年度考核指标,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:

①年度考核得分为90分及以上,评价系数设值为1;

②年度考核得分为80分及以上但未达到90分的,评价系数设值为0.9;

③年度考核得分为70分及以上未达到80分的,评价系数设值为0.8;

④年度考核得分为70分(不含)以下的,评价系数设值为0.7。

3.挂钩绩效:根据公司2025年实现的利润总额,划分不同绩效等级,落实绩效挂钩机制。

①未完成年度基本利润总额目标时,每减少2,000万元,挂钩绩效按照年度薪酬基数的3%进行降扣,最多累计扣减至18%;

②完成年度基本利润总额目标但未超过奋斗利润总额目标时,挂钩绩效为零;

③超过年度奋斗利润总额目标时,按每增加2,000万元,挂钩绩效以年度薪酬基数的3%予以增量奖励,最多累计基数增长至15%。

4. 上述数据为合并会计报表口径。

5. 考核指标设置

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

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

3.相关说明

1. 基本年薪:基本年薪占年度薪酬基数的80%,作为固定保底部分。其中,总裁基本年薪6267万元,副总裁级别高级管理人员基本年薪4214万元。

2. 绩效年薪:

1. 绩效基数:以年度薪酬基数的20%(总裁13.17万元,副总裁级别高级管理人员1053万元)作为兑现绩效的基本基数。

2. 评价系数:根据公司董事会下达的2025年度考核指标,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:

①年度考核得分为90分及以上,评价系数设值为1;

②年度考核得分为80分及以上但未达到90分的,评价系数设值为0.9;

③年度考核得分为70分及以上未达到80分的,评价系数设值为0.8;

④年度考核得分为70分(不含)以下的,评价系数设值为0.7。

3.挂钩绩效:根据公司2025年实现的利润总额,划分不同绩效等级,落实绩效挂钩机制。

①未完成年度基本利润总额目标时,每减少2,000万元,挂钩绩效按照年度薪酬基数的3%进行降扣,最多累计扣减至18%;

②完成年度基本利润总额目标但未超过奋斗利润总额目标时,挂钩绩效为零;

③超过年度奋斗利润总额目标时,按每增加2,000万元,挂钩绩效以年度薪酬基数的3%予以增量奖励,最多累计基数增长至15%。

4. 上述数据为合并会计报表口径。

5. 考核指标设置