

易普力股份有限公司

董事 2026 年度薪酬考核方案

为了规范公司董事薪酬管理，建立与市场经济体制和现代企业制度相适应的分配制度，充分调动经营者的积极性，特制定本方案。

一、基本原则

（一）坚持激励约束对等原则。完善与经营业绩紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制，有效发挥薪酬管理对董事积极性的引导与激励作用。

（二）坚持价值创造原则。聚焦锻造公司六大竞争新优势，将价值贡献作为考核分配的核心标尺，构建有力的激励约束机制，激发董事创效动力活力。

（三）坚持市场化原则。按照市场化导向，签订任职协议和业绩责任书，建立契约管理关系，严格按照约定对董事开展考核、兑现薪酬，实行刚性兑现。

（四）坚持差异化管理原则。根据公司发展战略、生产经营目标，以及任职岗位职责任务和退出风险，差异化设定董事业绩目标、考核指标和薪酬待遇，提升考核激励的精准度。

二、适用范围及对象

在公司担任董事职务的人员。

三、在公司担任职务且与公司签订劳动合同的内部董事薪酬考核方案

（一）薪酬构成

董事薪酬由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入等构成。

1. 基本年薪

基本年薪是董事的年度基本收入。

（1）董事长的基本年薪根据公司规模、效益效率、所在地域和职工平均工资等因素综合确定。

（2）兼任总经理的董事，基本年薪一般按董事长基本年薪的 100%确定。

（3）其他董事的基本年薪根据职责分工、承担任务、业绩目标等，按董事长基本年薪的 60%-90%合理确定。

2. 绩效年薪

绩效年薪是董事的年度浮动收入，体现董事的年度业绩贡献，包括目标绩效年薪和专项奖励。

(1) 目标绩效年薪根据年度业绩目标、承担的退出风险、考核结果等因素综合确定，与公司和个人年度经营业绩考核结果“双挂钩”。目标绩效年薪占比原则上不低于年度薪酬（基本年薪+目标绩效年薪）的60%。

公司董事长：个人目标绩效年薪=个人基本年薪×退出风险系数×企业年度经营业绩考核系数。

公司其他董事：个人目标绩效年薪=个人基本年薪×退出风险系数×企业年度经营业绩考核系数×个人年度经营业绩考核系数。

①退出风险系数根据承担任务、业绩目标和退出机制等综合确定。原则上，因考核不合格、不胜任解聘后，调整到同职级非领导职务的，系数不高于1.1；调整到低职级职务的，系数不高于1.2；免职为一般员工的，系数不高于1.3；退出风险越大，系数越高。

②公司年度经营业绩考核系数根据公司年度经营业绩完成情况确定。

③个人年度经营业绩考核系数根据公司及个人年度经营业绩完成情况确定。

④个人年度经营业绩考核得分低于80分、任一主要业绩指标（底线指标）完成率低于75%或考核评级为D级的，年度经营业绩考核结果为不合格，目标绩效年薪为0；年度综合考核评价为不称职的，目标绩效年薪为0。

(2) 专项奖励是对年度或任期超额完成公司主要业绩指标，或在公司转型升级、管理提升、市场开发、国际化经营、科技创新、数智化转型、党建责任制考核、重大专项任务等方面做出突出贡献，给予个人的奖励。

3. 中长期激励收入

中长期激励收入包括任期激励收入和其他中长期激励收入。

(1) 任期激励收入是董事与任期经营业绩、价值贡献挂钩的浮动收入，根据任期业绩目标、考核结果等确定，与公司和个人任期经营业绩考核结果“双挂钩”。

公司董事长：任期激励收入=任期内年薪总水平×任期激励比例×公司任期经营

业绩考核系数。

公司其他董事：任期激励收入=任期内年薪总水平×任期激励比例×公司任期经营业绩考核系数×个人任期经营业绩考核系数。

①公司任期经营业绩考核系数根据公司任期经营业绩完成情况确定。

②个人任期经营业绩考核系数根据公司及个人任期经营业绩完成情况确定。

③任期激励收入最高不超过董事任期内年度薪酬总额（各年度基本年薪+目标绩效年薪）的 30%。

④任期经营业绩考核得分低于 80 分或考核评级为 D 级的，任期经营业绩考核结果为不合格，任期激励收入为 0；任期综合考核评价为不称职的，任期激励收入为 0。

（2）其他中长期激励收入根据公司相关规定执行。

（二）薪酬考核指标

董事薪酬考核以公司下达的 2026 年度业绩指标为依据，主要包括经营指标、科技创新指标、战略导向指标、基础管理指标、重点与专项管理指标、其他事项管理指标。

1. 经营指标

从利润总额、经济增加值、全员劳动生产率、净资产收益率、经营性现金流、资产负债率、成本费用占收入比重、“两金一资”、高访成果落地率、合同转化率、承担关键核心技术攻关、高质量共建“一带一路”等指标中选取。

2. 科技创新指标

包括科技创新、科技创新专项行动。

3. 战略导向指标

包括数字化转型、融合发展、国际业务优先优质协同发展等。

4. 基础管理指标

包括协同经营、财务管控、QHSE 管控、法务与内控、生产管控、投资管控、品牌管理等。

5. 重点与专项管理指标

包括“过紧日子”专项、国企改革工作（含价值创造行动、国企改革、三项制度

改革)、资产盘活、重大债务风险管控、清理拖欠、巡视问题整改、亏损治理等。

(三) 薪酬兑现管理

1. 董事基本年薪按月支付。

2. 董事目标绩效年薪每月可按照基本年薪的 100%~200%进行预发,根据公司和个人年度经营业绩考核结果,确定兑现标准后,对差额部分进行调整。董事实行目标绩效年薪递延机制,递延期限为 3 年,其中,年度薪酬(基本年薪+目标绩效年薪)超过 100 万元(含)的,递延比例为 8%;年度薪酬 50(含)—100 万元(不含)的,递延比例为 5%;年度薪酬低于 50 万元(不含)的,递延比例为 3%。董事未受违法违规处罚、未给企业造成重大损失等情形的,递延的目标绩效年薪可在未来三年每年按照 30%、30%、40%的比例逐年返还。

3. 董事专项奖励,在确定兑现标准后支付。

4. 董事任期激励收入,在任期结束后根据公司和个人任期经营业绩考核结果,确定兑现标准后支付。

5. 董事的其他中长期激励收入根据公司相关规定兑现。

四、其他董事薪酬

(一) 外部非独立董事不在公司领取薪酬。

(二) 独立董事在公司发放工作补贴,2026 年标准为 6~10 万元/人·年,日常按 6500 元/月标准预发,具体根据个人履职考核情况据实清算:

考核等级	工作补贴标准
优秀	10 万元/人·年
良好	8 万元/人·年
称职及以下	6 万元/人·年

(三) 公司董事出席公司董事会以及按《公司法》《公司章程》相关规定行使职权所需的合理费用(包括差旅费、办公费等),由公司承担。

五、其他规定

(一) 在公司担任两个及以上职务的,不重复享受薪酬。

(二) 社会养老保险金等缴费按公司有关规定缴纳,个人所得税由个人缴纳,由

公司财务管理部门办理代扣代缴。

（三）实施薪酬止付追索机制，公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。董事违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

（四）实施薪酬追索扣回制度，董事在任期届满、岗位调整、退休、辞职或辞退后，经发现在任期内因工作失职或失误给企业造成资产损失的，经营业绩存在弄虚作假的，以及有其他重大问题的，视具体情况追索扣回一定比例已发放绩效年薪、任期激励等收入，情节严重的追索扣回已发放的全部绩效年薪、任期激励等收入。

（五）本方案经公司股东大会审议通过，自 2026 年 1 月 1 日起执行。

易普力股份有限公司董事会

2026 年 3 月 28 日