

易普力股份有限公司高级管理人员 薪酬管理办法修改条款对比表

修订前条款	修订后条款
<p>第八条 薪酬结构</p> <p>公司高级管理人员薪酬由年度薪酬、任期激励和中长期激励构成。其中年度薪酬包括基本年薪、绩效年薪和专项奖励。公司可根据实际经营管理情况，逐步完善员工持股、虚拟股权、超额利润分享等中长期激励。</p>	<p>第八条 薪酬结构</p> <p>公司高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入构成。其中，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。</p>
<p>第十条 绩效年薪</p> <p>绩效年薪是高级管理人员的年度浮动收入，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”。</p>	<p>第十条 绩效年薪</p> <p>绩效年薪是高级管理人员的年度浮动收入，体现高级管理人员的年度业绩贡献，包括目标绩效年薪和专项奖励。</p> <p>（一）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%。</p>
<p>第十二条 任期激励</p> <p>任期激励是高级管理人员与任期经营业绩、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”。高级管理人员任期激励一般不得超过个人任期内年薪总水平的30%，超过的按年薪总水平的30%予以兑现；对于作出突出业绩、重大贡献的，根据价值创造度，可适当提高比例。</p>	<p>第十一条 任期激励收入</p> <p>任期激励收入是高级管理人员与任期经营业绩、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”，最高不超过高级管理人员任期内年度薪酬标准（基本年薪+目标绩效年薪）的30%。</p>

<p>新增</p>	<p>第十二条 其他中长期激励收入</p> <p>公司根据国家相关政策规定，结合实际，逐步完善超额利润分享、上市公司限制性股票、股票期权与股票增值权等中长期激励措施，不断丰富高级管理人员薪酬结构，合理确定高级管理人员其他中长期激励收益，原则上高级管理人员其他中长期激励收益不超过个人年度薪酬（基本年薪+目标绩效年薪）的40%，岗位分红等按国家有关规定执行。</p>
<p>新增</p>	<p>第十五条 公司经营管理层领导人员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，目标绩效年薪递延比例为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%。公司经营管理层领导人员未受违法违纪处罚、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。</p>
<p>第三十条 公司经营管理层领导人员以外的高级管理人员兼任公司其他职务的，按就高原则确定薪酬标准。</p>	<p>第十九条 经营管理层领导人员以外的高级管理人员最高薪酬水平，原则上不超过公司经营管理层领导人员正职上年度薪酬总水平。</p>
<p>新增</p>	<p>第三十一条 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，应当及时对高级管理人员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。高级管理人员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年薪和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励收入进行全额或部分追回。</p>