

四川省新能源动力股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善四川省新能源动力股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事和高级管理人员履职积极性和创造性，保障公司健康、持续、稳定发展，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》及《四川省新能源动力股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）等法律、法规及规范性文件，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。

董事包含公司非独立董事和独立董事。

高级管理人员包含公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及公司章程认定的其他高级管理人员。

第三条 核心原则

（一）责权利统一。按岗位职责、履职贡献及风险承担确定薪酬，实现责任、权力、利益相匹配。

（二）业绩挂钩。薪酬与公司经营业绩、战略目标落地及个

人履职绩效紧密挂钩，强化绩效优先，共担收益与风险。

（三）市场适配。薪酬水平参照同行业、同地区可比上市公司标准，保持市场竞争力。

（四）利于长远发展。体现公司长远利益，与公司可持续健康发展的目标相符。

（五）激励与约束并重。建立健全薪酬决定、发放、递延及止付追索机制，保障履职回报的同时，严格约束违规失职行为。

第二章 工资总额决定机制与薪酬管理机制

第四条 工资总额决定机制

公司以上年度工资总额为基数，根据公司经济效益和经营目标，结合提高劳动生产率和人工成本投入产出率等情况，合理编制年度工资总额预算。

第五条 管理机构设置

公司董事会薪酬与考核委员会是董事和高级管理人员薪酬管理的核心机构，依据《公司章程》履行薪酬管理相关职责。

公司人力资源部等相关部门配合薪酬与考核委员会开展董事、高级管理人员薪酬方案制定、考核实施、薪酬核算与发放等具体工作。

第六条 薪酬与考核委员会职责

（一）制定董事、高级管理人员的履职考核标准并组织实施

考核工作，核算考核结果，审查考核指标调整申请等；

（二）制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、薪酬支付方式以及薪酬方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议；

（三）制定或变更股权激励计划、员工持股计划等中长期激励计划，以及激励对象获授权益、行使权益条件。

第七条 决策与回避机制

（一）方案审批。董事的薪酬方案由董事会审议，股东会批准，并予以披露；高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

（二）回避原则。董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应当回避；股东会对薪酬相关议案进行表决时，持股董事应回避。

第八条 党委前置研究

公司董事、高级管理人员薪酬管理事项，按照《公司章程》规定，须经公司党委会前置研究讨论。

第三章 薪酬结构与考核

第九条 独立董事津贴

独立董事实行年度固定津贴制，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，由薪酬与考核委员会负责制定津贴标准及调整方案，

报董事会审议、股东会批准决定。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

第十条 董事、高级管理人员薪酬

（一）不在公司本部任职的非独立董事，不在公司本部领取薪酬或津贴。

（二）董事长及在公司本部兼任高级管理人员或其他职务的非独立董事，其薪酬按照公司高级管理人员薪酬管理制度、考核和激励方案执行，其董事职务不单独领取董事津贴等薪酬。

（三）董事、高级管理人员的薪酬主要由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入和中长期激励收入、奖励薪酬等组成，其中绩效年薪占比原则上不低于年度薪酬的 70%，其薪酬水平与本人承担的岗位职责、经营风险及公司整体经营业绩挂钩。

1.基本年薪：根据任职职级、岗位职责等因素综合确定，作为薪酬发放的基础保障，以实际岗位任职时间为准，按月支付。

其中，董事长、总经理基本年薪按核定标准及分配系数执行；其他高级管理人员基本年薪按总经理基本年薪标准，结合高级管理人员岗位职责和承担的风险，按一定系数确定。

2.绩效年薪：依据公司年度经营业绩、管理难度及个人年度经营业绩考核结果综合确定，在年度考核完成后按规定发放。

其中，董事长、总经理绩效年薪按核定标准及分配系数执行；

其他高级管理人员绩效年薪按总经理绩效年薪标准，结合其个人年度绩效考核结果，按一定系数确定。

3.任期激励：任期激励收入在任期结束后，根据任期考核结果当期兑现，按照董事、高级管理人员岗位实际任职时间计算发放。任期期间离任的，在离任审计后，根据离任审计结果、任期考核结果和任职时间兑现。任期激励收入不超过任期内年度总薪酬的30%。

4.中长期激励：公司可按照相关董事和高级管理人员的具体职务，对其采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据《上市公司股权激励管理办法》等相关法律、法规等另行确定。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十一条 薪酬发放方式

（一）独立董事津贴按季度发放。

（二）董事和高级管理人员的基本薪酬、绩效薪酬在当年基本年薪、绩效年薪未确定前，执行预发。基本年薪核定后，由公司根据核定结果调整清算，多退少补；绩效年薪在年度绩效考核结束后，由公司根据考核结果调整清算、多退少补，并预留一定比例的绩效薪酬在任期考核结束后递延支付，该比例在审议年度薪酬方案时予以明确。

任期激励收入在任期结束以后，根据任期考核评价结果当期兑现。

中长期激励收入按照公司制定的中长期激励方案执行。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司依据国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的费用后，将剩余部分发放给个人。

第十三条 薪酬止付追索机制

（一）公司董事、高级管理人员在任期内任一考核年度出现下列情形之一的，公司应当启动薪酬止付与追索机制，按照《公司章程》规定由股东会或董事会（或其授权机构）审议决定：

1.被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选，或被中国证监会采取市场禁入措施；

2.因重大违法违规行为被证券监管机构予以处罚；

3.违反忠实或勤勉义务，致使公司遭受重大经济或声誉损失，或导致公司发生重大违法违规行为或出现重大风险；

4.公司或监管部门认定的其他严重失职行为，给公司造成严重负面影响；

5.法律法规规定或公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定的情形。

（二）止付和追索范围包括但不限于年度绩效薪酬、现金奖金、股权/期权等权益类激励收入及其他与绩效挂钩的报酬，可采

取以下一项或多项措施：

1.对尚未发放或尚未归属的绩效薪酬及中长期激励收入予以扣减、暂停或取消；

2.对已发放或已归属的部分或全部绩效薪酬及中长期激励收入予以追回；

3.在法律法规允许范围内，公司可通过抵扣、返还、追偿等方式实现追索。

（三）财务错报情形下的追溯调整

公司发生财务错报并对财务报告进行追溯重述（包括但不限于会计差错更正、重大错报更正或监管要求重述）时，公司应当及时对相关董事、高级管理人员的年度绩效薪酬及中长期激励收入进行重新评估与追溯调整。对基于错误财务数据或其他重大不当行为而多计提、多发放的部分，公司应当相应采取措施实施追回。

第五章 附则

第十四条 本制度未尽事宜，依照《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度与后续修订颁布的有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》相抵触的，以相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》为准。

第十五条 本制度由公司董事会负责解释。

第十六条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修订时亦同。