

# 成都唐源电气股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善成都唐源电气股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营管理水平，完善公司治理结构，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等法律、法规、规范性文件以及《成都唐源电气股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- 1、体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- 2、责、权、利统一原则，薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；
- 3、与公司实际经营情况及经营目标相结合的原则；
- 4、激励与约束并重的原则，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

**第四条** 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

### 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，以及负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第七条** 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬标准与发放

**第八条** 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）公司董事长按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，金额为1元/年。

（二）在公司任职的其他非独立董事，根据其在公司（含子公司）所担任的具体职务和岗位职责，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，薪酬标准按第（五）条执行，原则上不再单独领取董事薪酬或津贴。

（三）独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由公司股东会审议决定。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（四）高级管理人员根据其在公司（含子公司）担任的具体职务和岗位职责，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，薪酬标准按第（五）条执行，该薪酬为其全部职务的薪酬总额。

（五）在公司任职的非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。

1、基本薪酬：公司根据岗位职责和履职能力情况，并结合行业薪酬水平确定。

2、绩效薪酬：以绩效导向为核心，根据公司经济效益、部门业绩指标达成情况及个人的工作业绩表现等因素综合评估。

3、中长期激励收入：根据法律法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所自律规则以及公司中长期激励制度的规定实施的激励计划执行。

(六) 未在公司任职的其他非独立董事(如有)不在公司领取薪酬,经股东会审议批准,可以领取董事津贴。

**第九条** 公司独立董事的津贴按月发放。在公司任职的非独立董事、公司高级管理人员的基本薪酬按月发放;绩效薪酬可以在月度、年度结束后基于审慎的原则进行提前预发放,并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露及绩效评价后结算支付,多退少补,绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十条** 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额,公司将按照国家和公司的有关规定,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部分,剩余部分发放给个人。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的,按其实际任期和实际绩效计算津贴/薪酬并予以发放。

**第十二条** 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制,明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

#### 第四章 薪酬止付追索

**第十三条** 公司董事、高级管理人员在任职期间,发生下列任一情形,公司有权不予发放绩效薪酬或津贴,并追回已发放的部分或全部绩效薪酬或津贴:

- 1、被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的;
- 2、因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的;
- 3、严重损害公司利益的;
- 4、公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十四条** 公司因财务报告存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏,导致对财务数据进行追溯重述的,应当及时对董事、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。

**第十五条** 公司董事、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,公司应当根据情节轻重减少、

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。

## 第五章 薪酬调整

**第十六条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- 1、地区、同行业薪资增幅水平：通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集所在地区、同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
- 2、公司盈利状况；
- 3、组织结构调整；
- 4、岗位调整或职责变化。

## 第六章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行；本制度如与日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

成都唐源电气股份有限公司

2026年4月