

2025 年度公司董事、监事薪酬考核方案

为了规范公司董事、监事薪酬管理，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

1. 坚持激励约束对等原则。建立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，充分发挥薪酬管理对调动董事、监事积极性的重要作用。

2. 坚持价值创造原则。围绕战略、问题、市场、价值和高目标“五大导向”，构建有力的激励约束机制，激发董事、监事创效动力活力。

3. 坚持市场化原则。按照市场化导向，签订合同和协议，建立契约关系，严格按照约定对董事、监事开展考核、兑现薪酬、实施聘任（或解聘），实行刚性管理。

4. 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等，差异化设定董事、监事业绩目标、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、监事职务的人员。

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

董事薪酬由年度薪酬和任期激励构成。其中年度薪酬包括基本年薪、绩效年薪和专项奖励。

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）副董事长的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

基本年薪的60%-90%合理确定。其中，兼任总经理的董事，基本年薪按就高标准确定。

2. 绩效年薪

绩效年薪是董事的年度浮动收入，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”。

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

公司副董事长、其他董事：个人绩效年薪=个人基本年薪×退出风险系数×公司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；解除劳动合同的，系数不高于 2.0；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。

3. 专项奖励

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、数字化转型、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。

4. 任期激励

任期激励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×任期奖励比例×公司任期经营业绩考核系数。

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

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。

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。

任期激励原则上在不超过个人任期内年薪（基本年薪和绩效年薪）总水平的 30% 以内确定。

（二）薪酬考核指标

董事薪酬考核以公司下达的 2025 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、企业增加值、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、战略性新兴产业投资额、战略性新兴产业投资增速、新产业新业态新商业模式投资增速、承担关键核心技术攻关、央企产业焕新行动和未来产业启航行动、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

包括新能源项目开发、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

包括基础 334 工程、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

包括若干意见专项、“过紧日子”专项、国企改革工作（含价值创造行动、改革深化提升行动、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。

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。

四、其他董事和监事薪酬

1. 外部非独立董事、外部监事不在公司领取薪酬;职工监事根据其具体任职岗位领取相应薪酬。

2. 独立董事在公司发放工作补贴,2025 年标准为 6 万~10 万元/人·年,日常按 5000 元/月标准预发,具体根据个人履职考核情况确定:

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

3. 公司董事、监事出席公司董事会、监事会以及按公司法、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

1. 在公司担任两个及以上职务的,不重复享受薪酬,取最高待遇职务的薪酬。

2. 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。

3. 本方案经公司股东大会审议通过,自 2025 年 1 月 1 日起执行。

易普力股份有限公司董事会

2025 年 3 月 29 日