

广东梅雁吉祥水电股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬实施细则（2026年）

第一章 总则

第一条 制定目的

为建立“业绩联动、风险共担、长期导向”的薪酬激励机制，结合《广东梅雁吉祥水电股份有限公司董事和高级管理人员薪酬管理制度》，规范公司董事、高级管理人员（以下简称“董高人员”）薪酬管理，将薪酬与公司营业收入、减亏成效及利润目标深度绑定，根据《上市公司治理准则》及相关监管要求，制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于公司董事、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及总工程师等董事会聘任的高级管理人员。

第三条 薪酬结构

公司对独立董事实行津贴制度，津贴标准为人民币14万元/年。根据公司与其签订的合同，按月或按年发放。除此以外不再另行发放薪酬。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

其他董高人员岗位薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成，基本薪酬与绩效薪酬的比例5:5，2026年各岗位薪酬结构如下：

岗位	基本薪酬	绩效薪酬	
	月度基本薪酬 (元/月)	月度中期绩效 (元/月)	年终绩效 (元/年)
董事长	24,000	14,400	115,200
副董事长、总经理	23,000	13,800	110,400
董事、常务副总经理、 财务总监	22,000	13,200	105,600
副总经理、董事会秘	18,000	10,800	86,400

岗位	基本薪酬	绩效薪酬	
	月度基本薪酬 (元/月)	月度中期绩效 (元/月)	年终绩效 (元/年)
书			
总工程师	14,000	8,400	67,200

注：党委书记薪酬标准参照总经理岗位薪酬，工会主席薪酬标准参照董事薪酬，不参与月度绩效考核，参与年终绩效考核。

公司董高人员同时兼任两个及以上职务的，按照就高的原则确定薪酬标准。

公司统一制定的全员性基础工资、职称工资、评优奖励，以及公司发放的福利补贴不计入本制度规定的薪酬之内。

第二章 基本薪酬管理

第四条 核定标准

基本薪酬根据公司行业地位、资产规模、岗位职责及市场薪酬水平综合确定，由公司人力资源部、财会部每年结合同行业对标数据调整，报董事会薪酬与考核委员会审议通过后执行。

第五条 发放规则

基本薪酬按月足额发放，发放标准不与短期业绩波动挂钩，保障董高人员基础生活需求。

公司根据相关政策规定为公司董高人员缴纳社会保险、缴存住房公积金、提供健康体检、休假及进修培训等福利保障计划。上述项目，应由个人承担的部分，由公司从基本薪酬中代扣代缴；由公司承担的部分由公司支付。

第三章 绩效薪酬考核与发放

第六条 考核指标体系

绩效分类	考核维度	考核周期	权重占比	核心计算口径
中期绩效	营业收入	月\年度	60%	以合并层面营业收入为依据
年终绩效	利润指标	年度	40%	以考核年度归属于上市公司股东的净利润为核 心，含减亏金额考核（因公司上一年度亏损）

第七条 中期绩效考核规则

公司将年度营业收入目标拆解到月，根据月度实际完成值占月度预算目标值的完成率分不同情况发放：

- (1) 完成率 $\geq 100\%$ ：按月度绩效薪酬标准足额发放。
- (2) $85\% \leq \text{完成率} < 100\%$ ：按实际完成率 \times 月度绩效薪酬发放。
- (3) 完成率 $< 85\%$ ：不发放中期绩效薪酬。

年度终了，对全年营业收入完成情况再次按照前述标准进行考核，补发剩余绩效。营业收入每超额完成1%，全年中期绩效薪酬增加2%，增加上限30%。

第八条 年终绩效考核规则

1. 年终发放绩效=年终绩效标准 \times 公司业绩系数 \times 个人业绩系数

2. 公司业绩系数

当上年度亏损时：

(1) 若本年度亏损幅度扩大，公司增加亏损金额对应的公司业绩系数如下表所示：

单位：万元

(0, 500]	(500, 1,000]	(1,000, 2,000]	(2,000, 4,000]	(4,000, 8,000]	8,000 以上
0.95	0.90	0.85	0.80	0.75	0.70

(2) 如本年度减亏，则减少亏损金额对应的公司业绩系数如下表所示：

单位：万元

(0, 500]	(500, 1,000]	(1,000, 2,000]	(2,000, 4,000]	(4,000, 8,000]	8,000 以上
1.05	1.1	1.15	1.20	1.25	1.30

(3) 本年度扭亏为盈，可提取不超过归属于上市公司股东的净利润的25%作为奖励，实际发放方案另行审议。

3. 个人业绩指标：根据岗位职责以及公司年度工作目标，按照“一人一岗”原则，动态确定个人业绩考核指标。按照公司《考核管理制度》，对董高人员（不含独立董事）的全年工作目标任务或重点工作指标完成情况进行考核，整体评价其全年工作业绩表现，依据考核得分评定考核等级，将考核等级对应的经济挂钩结果作为个人业绩系数。

第九条 绩效薪酬核算与发放

中期绩效按月度核算的绩效，于每月核算，与月度基本工资合并发放；中期绩效按年度核算需补发的绩效，于年度审计报告出具后1个月内与年终绩效一起完成核算。当营业收入超额完成，但亏损幅度扩大时，绩效薪酬总额不超过基本薪酬总额。

董事会薪酬与考核委员会全面负责考核评价工作。年度终了一个月内启动年度绩效考核工作。由人力资源部、财会部、审计部负责具体考核相关工作，负责做好董事会薪酬与考核委员会决策的前期准备工作，负责提供公司有关人力资源方面的资料及被考评人员的有关资料。由人力资源部申请、审计部复核、提交薪酬与考核委员会审议。在董事会或者董事会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。

第十条 考核流程

目标制定：每年1月底前，明确营收、减亏及利润等考核项目、指标分类、指标名称、权重等内容。

中期监督：每年8月底开展半年度绩效复盘，同时动态调整年度经营目标。

期末考核：年度报告结束后一个月内完成年度考核，结果经董事会薪酬与考核委员会审定后执行。

第四章 附则

第十二条 公司董事、高级管理人员履职形成的差旅费、业务招待费、培训费、通讯费、车辆费等其他支出按公司相关标准执行。

第十三条 本细则由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释，未尽事宜参照《上市公司治理准则》及相关监管要求执行。本细则自董事会审议通过之日起施行，原有相关规定与本制度不一致的，以本细则为准。

广东梅雁吉祥水电股份有限公司

2025 年 12 月 31 日