

易普力股份有限公司

高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为建立健全公司高级管理人员激励与约束机制，规范高级管理人员薪酬管理，激发高级管理人员价值创造活力，根据中共中央、国务院《关于深化中央管理企业负责人薪酬制度改革的意见》、国务院国资委《中央企业负责人薪酬管理暂行办法》、公司《薪酬管理规定》，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司通过董事会聘任管理的高级管理人员，一般包括总经理、常务副总经理、副总经理、总会计师（财务总监）等经营管理层领导人员和总经理助理、总工程师、总经济师、董事会秘书、总法律顾问、首席合规官、安全总监等总助总师级管理人员。公司党群职务班子成员参照经营管理层领导人员执行。

第三条 公司高级管理人员薪酬坚持市场化、价值创造、差异化管理原则。

第二章 职责分工

第四条 公司董事会是公司高级管理人员薪酬管理的决策机构，主要负责以下事项：

- （一）审定公司高级管理人员薪酬管理制度。
- （二）审定公司高级管理人员年度和任期薪酬分配方案。
- （三）审定公司高级管理人员的其他报酬及奖惩事项。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是公司高级管理人员薪酬管理的决策支持机构，负责制定、审查高级管理人员的薪酬政策与方案，并就以下事项向董事会提出建议：

- （一）高级管理人员的薪酬。
- （二）高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划。
- （三）法律法规、中国证监会规定和公司章程规定的其他事项。

第六条 公司人力资源部门是公司高级管理人员薪酬管理的归口管理部门，主要负责以下事项：

- （一）拟定公司高级管理人员薪酬管理制度。
- （二）拟定公司高级管理人员薪酬分配方案。
- （三）执行经公司董事会审定的高级管理人员薪酬政策或方案。

第七条 公司相关部门是公司高级管理人员薪酬管理工作的配合实施部门，分别负责以下事项：

- （一）财务部门负责详细记录高级管理人员薪酬计提和支付情况。
- （二）其他相关部门负责提供职责范围内的高级管理人员薪酬核定相关资料。

第三章 薪酬构成

第八条 薪酬结构

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。

第九条 基本年薪

基本年薪是公司高级管理人员的年度基本收入。

（一）总经理的基本年薪根据公司规模、效益效率、市场化对标、所在地域和员工平均工资等因素综合确定。

（二）常务副总经理的基本年薪一般按总经理基本年薪的100%确定。

（三）副总经理、总会计师（财务总监）等经营管理层领导人员的基本年薪根据职责分工、承担任务、岗位价值等，按总经理基本年薪的60%~90%合理确定，成员间基本年薪最高与最低的差距不低于5%，具体标准在岗位聘任协议中明确。

（四）总经理助理、总工程师、总经济师、董事会秘书、总法律顾问、首席合规官、安全总监等总助总师级管理人员的基本年薪根据职责分工、承担任务、岗位价值等，按总经理基本年薪的60%~80%合理确定。

第十条 绩效年薪

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。

(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%。

高级管理人员目标绩效年薪=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，具体系数在岗位聘任协议书中明确。原则上，岗位聘任协议约定因考核不合格、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。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和个人年度经营业绩考核评级综合确定，具体规则在高级管理人员经营业绩考核制度中规定。

(二) 专项奖励是对年度或任期超额完成主要业绩指标，或在企业转型升级、管理提升、市场开发、国际化经营、科技创新、数智化转型、党建责任制考核、重大专项任务等方面做出突出贡献的，公司结合经营业绩考核情况和相关规定，给予高级管理人员的奖励。

第十一条 任期激励收入

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%。

任期激励收入=任期内年薪总额×任期激励比例×公司任期经营业绩考核系数×个人任期经营业绩考核系数。

(一) 任期内年薪总额为任期内各年度基本年薪、目标绩效年薪之和。

(二) 任期激励比例取值原则上小于或等于30%。

(三) 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。

（四）个人任期经营业绩考核系数根据公司经营业绩考核评价结果、个人任期经营业绩考核评级及承担任务、业绩贡献等情况综合确定，具体规则在高级管理人员经营业绩考核制度中规定。

第十二条 其他中长期激励收入

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。

第四章 薪酬兑现

第十三条 基本年薪按月支付，计入考核年度企业成本。

第十四条 目标绩效年薪每月可按照基本年薪的100%~200%进行预发，具体比例在岗位聘任协议书中明确，并根据实际完成业绩进度动态调整，计入考核年度企业成本。预期年度业绩目标不能实现时，应停止预发目标绩效年薪，待年度经营业绩考核完成后，根据考核结果、实际任职时间清算兑现，列入发放年度企业成本。年度经营业绩考核不合格，或年度综合考核评价为不称职的，扣减全部目标绩效年薪。

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。

第十六条 专项奖励在兑现标准确定后支付，列入发放年度企业成本。

第十七条 任期激励收入待任期经营业绩考核完成后，根据考核结果、实际任职时间核算兑现，列入发放年度企业成本。任期激励收入不得提前预发，因高级管理人员个人原因辞职或辞退任期未届满的，不得领取任期激励收入。退二线的原高级管理人员

员，退二线期间不得发放任期激励收入。

第十八条 经营管理层领导人员副职履行正职职责的，主持工作期间薪酬按正职标准确定；经营管理层领导人员副职与公司正职同职级的，基本年薪按正职标准确定，目标绩效年薪、专项奖励和任期激励收入按副职标准确定。

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。

第二十条 为保障高级管理人员基本生活，实行保障式基本年薪。高级管理人员年度薪酬低于中国能建员工平均工资2倍，且未受违法违纪处罚、未给企业造成重大损失等情形，可按照中国能建当年在岗员工平均工资2倍执行保障式基本年薪。

第二十一条 高级管理人员在考核年度内发生岗位变动的，按任职月数分段计算薪酬，其中新任岗位薪酬标准自任职的次月起开始执行；不再担任高级管理人员职务的，自职务调整的次月起不再按相应岗位标准领取薪酬。

第二十二条 高级管理人员在考核年度内因病请假累计一个月及以上的，按请假足月时段扣减目标绩效年薪、专项奖励和任期激励收入；请事假累计一个月及以上的，按请假足月时段扣减基本年薪、目标绩效年薪、专项奖励和任期激励收入。

第二十三条 高级管理人员调离公司的，应在一个月内转移工资关系，除按当年在高级管理人员岗位实际工作月数计发的薪酬收入外，不得继续在公司领取薪酬。

第二十四条 高级管理人员办理退休手续后，按规定领取养老金，除按当年在高级管理人员岗位实际工作月数计发的薪酬收入外，不得继续在公司领取薪酬。

第二十五条 退二线的高级管理人员薪酬按不超过原职级对应的现高级管理人员平均薪酬标准（基本年薪+目标绩效年薪，剔除退出风险系数）的85%，由公司根据其工作任务、考核结果和出勤情况确定。

第二十六条 高级管理人员的薪酬应合理拉开差距，充分体现分管工作的价值贡献度、工作完成难度、工作饱和度等，允许做出突出贡献的经营管理层领导人员副职薪酬水平超过正职。原则上，公司经营业绩考核评级为A级时，经营管理层领导人员副职间基本年薪、绩效年薪之和最高与最低的差距不低于5%；公司经营业绩考核评级为B级及以下时，经营管理层领导人员副职间基本年薪、绩效年薪之和最高与最低的

差距不低于10%。

第五章 管理监督

第二十七条 高级管理人员基本年薪、目标绩效年薪、专项奖励及任期激励收入兑现方案，需提交公司党委常委会、董事会薪酬与考核委员会研究，董事会审定。

第二十八条 高级管理人员的薪酬为税前收入，由个人依法缴纳个人所得税。高级管理人员的各项社会保险费、住房公积金等缴费标准按照国家、当地政府有关规定确定；应由个人承担的缴费部分，由公司从其基本年薪中代扣代缴；应由公司承担的缴费部分，由公司支付；公司不得为高级管理人员购买商业性补充养老保险。

高级管理人员享受的上述福利性待遇一并纳入薪酬体系统筹管理，不得在公司领取其他福利性货币收入。

第二十九条 公司按照《公司企业负责人履职待遇、业务支出管理实施细则》的规定，规范高级管理人员的履职待遇、业务支出管理，不得为经营管理层领导人员发放女工补贴、租金补贴、执业资格津贴、防暑降温费、取暖费等。

第三十条 公司不得将各级地方政府和有关部门给予公司或高级管理人员的奖金和实物奖励分配给高级管理人员，不得以任何名义领取其他货币性收入。高级管理人员领取符合规定的以下其他货币性收入，需纳入高级管理人员薪酬兑现方案统筹管理：

（一）国家规定的政府特殊津贴、院士津贴、高新工程津贴、国家科学技术奖等。

（二）纳入经批准的评比达标表彰项目按照国家规定给予个人非由公司资金承担的奖金。

（三）参加或承担符合规定的非本单位和非关联单位课题、项目，以及参加评审、讲课或写作等所获得的补贴（劳务费）。

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。

第三十二条 实施薪酬追索扣回制度，高级管理人员在任期届满、岗位调整、退休、辞职或辞退后，经发现在任期内因工作失职或失误给企业造成资产损失的，经营业绩存在弄虚作假的，以及有其他重大问题的，视具体情况追索扣回一定比例已发放绩效年薪、任期激励等收入，情节严重的追索扣回已发放的全部绩效年薪、任期激励等收入。

第三十三条 建立健全高级管理人员容错纠错机制，按照“三个区分开来”的原则，鼓励支持高级管理人员在经营管理、深化改革、转型升级等方面精心履职、探索创新。但出现下列情形的，视情节轻重予以处理：

（一）出现违规经营投资、重大安全质量环保事故、协同经营重大违规，或者深化改革重点事项、党建工作责任制等专项考核评价较差等情形的。

（二）未按规定管理和兑现高级管理人员薪酬的。

（三）超发员工工资总额的。

（四）高级管理人员受到党纪政纪处分或组织处理的。

（五）高级管理人员受到刑事处罚的。

（六）公司认定的其他情形。

第六章 附 则

第三十四条 本办法由公司人力资源部门负责解释，自印发之日施行。原《易普力股份有限公司高级管理人员薪酬管理办法》（易股人资〔2024〕29号）同时废止。现有管理要求与本制度不一致的，以本制度为准。

易普力股份有限公司董事会

2026年3月28日