

# 成都豪能科技股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬与考核管理办法

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步建立和完善成都豪能科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，充分调动董事及高级管理人员的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，依据《公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》等有关法律法规的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于公司董事及高级管理人员，包括独立董事。

**第三条** 本办法以维护股东的长期利益为出发点，遵循以下原则：

（一）坚持市场化导向原则，参照同行业同地区同等规模公司，合理确定薪酬水平，保证公司薪酬对董事及高级管理人员的吸引力及在市场上的竞争力。

（二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则，遵循效益优先兼顾公平，体现各岗位对公司的价值。

（三）实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则，奖惩结合，发挥薪酬的激励与约束功能。

（四）实行个人薪酬与公司长远利益相结合的原则，防止短期行为，促使对公司长期业绩增长的关注。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，并予以披露；公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案，并向股东会说明，予以充分披露。

**第五条** 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，明确薪酬确定依据和具体构成；负责审查公司董事、高级管理人员的职责履行情况并对其薪酬水平进行年度评估；负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

**第六条** 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。

**第七条** 公司人力资源部、财务部应配合董事会薪酬与考核委员会具体实施公司董事、高级管理人员薪酬方案。

### 第三章 薪酬结构与发放

**第八条** 公司董事和高级管理人员的薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。公司董事和高级管理人员薪酬的构成：

（一）独立董事：独立董事实行津贴制度，独立董事领取固定的独立董事津贴。除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等；独立董事依据《公司章程》因履行职责发生的差旅费、办公费等费用可在公司据实报销。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事及高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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%。

**第九条** 基本薪酬根据非独立董事及高级管理人员的岗位重要性、工作职责、风险程度、市场竞争力等因素确定，按月发放。

绩效薪酬与公司年度经营效益相挂钩，结合完成公司经营目标的情况及其完成工作的效率和质量，由公司董事会薪酬与考核委员会考核并最终核定。

**第十条** 对在市场拓展、资本运作、资源节约、管理创新等方面取得突出成绩，做出重大贡献的，绩效薪酬可以适当提高。

经公司董事会薪酬与考核委员会提出建议，并报董事会或股东会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职董事、高级管理人员的薪酬的补充。

**第十一条** 非独立董事及高级管理人员如在公司或子公司担任其他职务，按最高职务计算薪酬。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第十三条** 董事及高级管理人员的薪酬或津贴，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

## 第四章 考核内容与止付追索

**第十四条** 董事及高级管理人员实行年度考核，每年考核一次。

公司董事及高级管理人员应当恪尽职守，并保证有足够的时间和精力履行职责。对公司董事及高级管理人员的考核内容包括履职的勤勉程度、履职能力、是否违反法律法规或公司制度、是否受到监管部门处罚、是否损害公司利益等方面。

**第十五条** 公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

**第十六条** 如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。

如公司董事、高级管理人员严重违反法律法规、公司章程及岗位职责所负有的忠实、勤勉义务及其他应尽义务，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有过错的，公司应当根据情节轻重减少或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。前述情节轻重认定及绩效薪酬追回比例，均由公司薪酬与考核委员会根据事实与过错程度予以确定。

## 第五章 附 则

**第十七条** 本办法未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定执行。

**第十八条** 本办法由薪酬与考核委员会负责解释，经董事会审核，股东会审议批准后生效。

成都豪能科技股份有限公司

二〇二六年四月