

四川长虹电器股份有限公司董事、高级 管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为加强四川长虹电器股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员的薪酬管理，保证公司董事、高级管理人员依法履行职权，建立科学有效的激励和约束机制，健全公司薪酬管理体系，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《四川长虹电器股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的且在公司领取薪酬的董事（包括独立董事、非独立董事）、高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）竞争力原则，建立既有激励又有约束、既讲效率又讲公平的分配机制，实行业绩与薪酬市场双对标；

（二）结构明晰原则，以绩效考核浮动兑现绩效年薪，以业绩贡献决定总薪酬水平；

（三）责权利统一原则，薪酬水平与岗位价值高低、承担责任大小相符合。

第二章 管理机构

第四条 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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

(二) 制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律法规、规范性文件规定以及董事会授权的其他事项。

第五条 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。

公司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 公司人事部门、财务部门等相关部门配合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 薪酬构成

第七条 公司董事会薪酬与考核委员会应当依据本制度的规定，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第八条 独立董事薪酬实行固定津贴制，根据独立董事与公司签署的雇用合同约定的固定津贴履行，独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。适用本制度的其他人员实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、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%。公司董事和高级管理人员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。

第九条 公司非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

公司可将安全环保、风险合规、产品质量等公司可持续发展的相关指标作为非独立董事、高级管理人员年度或任期考核的评价依据之一。

同时，公司可结合战略规划落地、经营质效提升、专项关注事项完成情况等维度，统筹设置非独立董事、高级管理人员综合性管理评价指标，全面衡量其综合履职成效，构建短期业绩与长期发展、结果指标与过程管理相结合的立体化考核评价体系。

第十条 公司可以实施股权激励计划，对非独立董事、高级管理人员及其他员工进行中长期激励。

激励对象为董事、高级管理人员的，公司应当在股权激励计划中载明其各自可获授的权益数量、占股权激励计划拟授出权益总量的比例、行权期限等，并可以设立绩效考核指标（包括收入、利润、市值、股东回报等）、负面指标（不存在违法违规行行为）等作为激励对象行使权益的条件。

薪酬与考核委员会可以拟定有利于激励非独立董事、高级管理人员提高工作绩效和促进公司经营指标达成的其他方案，并制定相应的考核办法，报公司董事会或者股东会审议批准后实施。

第四章 薪酬标准与发放

第十一条 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。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。公司亏损的，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。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第十二条 公司根据非独立董事、高级管理人员的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的年度薪酬标准：

（一）在公司领取薪酬的非独立董事（包括职工代表董事）：根据其在公司承担的具体职责，按公司年度薪酬方案及业绩指标达成情况领取薪酬。

（二）高级管理人员：根据其在公司担任的具体经营管理职务，按公司相关年度薪酬方案考核后领取薪酬。

第十三条 非独立董事、高级管理人员薪酬实际发放金额原则上与公司经营业绩挂钩，以年度确定的薪酬标准为基础，根据经营业绩情况确定最终发放金额。

第十四条 非独立董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司内部薪酬制度确定及执行。

第十五条 董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

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，并随着公司经营管理状况的不断变化而做相应调整以适应公司进一步发展的需要。

第十七条 董事、公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

(三) 公司经营状况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整；

(五) 个人岗位调整或职务任免。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议并做出相应调整。

第十八条 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。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的任何条款，如与届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度自公司股东会审议批准之日起生效实施，修订亦同。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

四川长虹电器股份有限公司

二〇二六年四月