

**峨眉山旅游股份有限公司**  
**关于董事、高级管理人员 2025 年度薪酬及 2026 年度薪酬方案的公告**

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

峨眉山旅游股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 24 日召开第六届董事会第二次会议，审议了《关于公司董事 2025 年度薪酬及 2026 年度薪酬方案的议案》，并审议通过了《关于公司高级管理人员 2025 年度薪酬及 2026 年度薪酬方案的议案》。现将相关情况公告如下：

**一、公司董事 2025 年度薪酬及 2026 年度薪酬方案**

**（一）公司董事 2025 年度薪酬**

公司董事 2025 年度薪酬情况，详见公司同日发布的《峨眉山旅游股份有限公司 2025 年年度报告》之“第四节公司治理、环境和社会”之“四、董事和高级管理人员情况”内容。

**（二）公司董事 2026 年度薪酬方案**

根据相关法律法规和《公司章程》《公司负责人薪酬考核管理办法》等规定，结合公司经营实际，并参照行业及本地区的薪酬水平，拟定 2026 年度公司董事薪酬方案。具体如下：

**1. 适用对象**

公司全体董事。

**2. 适用期限**

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

**3. 具体薪酬方案**

（1）在公司担任具体职务的非独立董事，按照《公司负责人薪酬考核管理办法》执行。年度薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成。其中：基本年薪根据岗位职责、任务分工和承担风险等因素核定；绩效年薪根据公司年度改革发展、经营业绩及个人年度考核结果等因素综合确定。绩效年薪占比不低于基本年薪和绩效年薪总额的 60%；任期激励收入与任期考核

结果挂钩，在不超过任期内年薪总水平的 30%以内分档确定。

(2) 不在公司担任具体职务的非独立董事，按照国资监管部门相关规定执行，不在公司领取薪酬。

(3) 独立董事薪酬标准 6.00 万元/年（含税），按年度发放。

#### 4. 其他规定

(1) 关于薪酬发放。在公司担任具体职务的非独立董事，基本年薪按月计发；绩效年薪及任期激励收入以综合考核、绩效评价作为重要依据。其中：绩效年薪可根据经营实际予以预发，并确定一定比例绩效年薪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；任期激励收入在任期结束经考核后据实兑现。

(2) 关于止付追索。因财务造假等重大错报对财务报告进行追溯重述的，公司将及时对董事绩效年薪和任期激励收入予以重新考核并追回超额发放部分。董事在任期内违规违纪受到处理或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薪酬和任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和任期激励收入进行全额或部分追回。

(3) 公司董事因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任职时间计算并予以发放。

(4) 公司董事薪酬提交股东会审议，并按规定予以披露。

(5) 本方案未尽事宜，按照相关法律法规及监管规定执行。

## 二、公司高级管理人员 2025 年度薪酬及 2026 年度薪酬方案

### （一）公司高级管理人员 2025 年度薪酬

公司高级管理人员 2025 年度薪酬情况，详见公司同日发布的《峨眉山旅游股份有限公司 2025 年年度报告》之“第四节公司治理、环境和社会”之“四、董事和高级管理人员情况”内容。

### （二）公司高级管理人员 2026 年度薪酬方案

根据相关法律法规和《公司章程》《公司负责人薪酬考核管理办法》等规定，结合公司经营

实际，并参照行业及本地区的薪酬水平，制定 2026 年度公司高级管理人员薪酬方案。具体如下：

#### 1. 适用对象

公司高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等。

#### 2. 适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

#### 3. 具体薪酬方案

高级管理人员年度薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成。其中：基本年薪根据岗位职责、任务分工和承担风险等因素核定；绩效年薪根据公司年度改革发展、经营业绩及个人年度考核结果等因素综合确定。绩效年薪占比不低于基本年薪和绩效年薪总额的 60%；任期激励收入与任期考核结果挂钩，在不超过任期内年薪总水平的 30%以内分档确定。

#### 4. 其他规定

（1）关于薪酬发放。高级管理人员基本年薪按月计发；绩效年薪及任期激励收入以综合考核、绩效评价作为重要依据。其中：绩效年薪可根据经营实际予以预发，并确定一定比例绩效年薪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；任期激励收入在任期结束经考核后据实兑现。

（2）关于止付追索。因财务造假等重大错报对财务报告进行追溯重述的，公司将及时对高级管理人员绩效年薪和任期激励收入予以重新考核并追回超额发放部分。高级管理人员在任期内违规违纪受到处理或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薪酬和任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和任期激励收入进行全额或部分追回。

（3）高级管理人员因换届、职务解聘、任期届满及任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任职时间计算并予以发放。

（4）公司高级管理人员薪酬提交董事会审议，向股东会说明，并按规定予以披露。

（5）本方案未尽事宜，按照相关法律法规及监管规定执行。

### 三、备查文件

1. 第六届董事会第二次会议决议；
2. 第六届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第一次会议决议。

特此公告。

峨眉山旅游股份有限公司董事会

2026 年 4 月 28 日