

四川和谐双马股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为加强四川和谐双马股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理的体系建设，建立健全科学有效的激励和约束机制，保障公司长远稳健发展，依据《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》等相关法律、法规的规定及《四川和谐双马股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），制定本制度。

第二条 公司薪酬管理遵循以下原则：

（一）薪酬水平与公司经营规模、经营业绩及个人履职绩效关联，并具备市场竞争力；

（二）薪酬标准与岗位价值、履职责任及承担义务相匹配，体现权责利对等的治理要求；

（三）薪酬方案与公司长远发展战略、持续经营目标保持一致，兼顾短期激励与长期发展；

（四）构建激励与约束相结合的薪酬机制，调动员工的积极性与创造性，并强化其对公司经营发展的责任意识。

第二章 工资总额决定机制等

第三条 工资总额是指公司在一定时期内直接支付给公司全部员工的劳动报酬总额。

第四条 公司将根据公司发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标和经济效益，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府职能部门发布的工资指导价，合理确定工资总额。

第五条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第六条 公司工资总额决定机制如下：

（一）每年年底前，公司根据经营计划和财务预算，编制下一年度人工成本预算方案，履行内部审批流程后下达。

（二）每年年末，公司根据当年经营及预算完成情况，测算编制工资总额调整方案，履行内部审批流程后组织实施。

第七条 公司董事会提名和薪酬委员会负责下列事项：

（一）根据董事及高级管理人员岗位的主要工作范围、职责、重要性以及其他相关企业相似岗位的薪酬水平，审查和制定董事及高级管理人员的薪酬政策与方案；

（二）制定董事、高级管理人员的考核标准，审查董事、高级管理人员履行职责情况并进行绩效考核，确定董事及高级管理人员的薪酬构成比例和薪酬水平；

（三）对薪酬管理制度的执行情况进行监督。

第八条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者提名和薪酬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。

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。在董事会或者提名和薪酬委员会对同时担任董事的高级管理人员个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第九条 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。

第三章 董事和高级管理人员薪酬结构及绩效考核

第十条 公司独立董事实行固定津贴机制，津贴标准由股东会审批。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第十一条 在公司承担具体管理职责且未兼任其他职工岗位的非独立董事、高级管理人员，依据其在公司担任的具体职责或职务领取薪酬，相关薪酬由基本薪酬、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百分之五十。

第十二条 在公司兼任其他职工岗位的非独立董事的薪酬按其所在岗位的薪酬管理办法执行，不再另行领取董事基本薪酬或绩效薪酬。未在公司承担具体管理职责且未兼任其他职工岗位的非独立董事不领取基本薪酬或绩效薪酬。

第十三条 员工基本薪酬结合同行业薪酬水平、岗位职责，根据其与公司签署的相关合同确定。绩效薪酬（如涉及）根据个人岗位绩效情况、公司业绩等综合考核确定。

提名和薪酬委员会负责组织实施并完成董事及高级管理人员的绩效考核工作。

第十四条 公司可依照相关法律法规和《公司章程》，通过限制性股票、股票期权及员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。中长期激励应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第四章 薪酬发放、止付追索

第十五条 基本薪酬按月发放，绩效薪酬（如涉及）按各自考核周期发放。

其中，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。

第十六条 独立董事的津贴按月度发放。

第十七条 公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十八条 因换届、改选、辞职等原因离职的，按其实际履职时间和实际绩效（如适用）计算薪酬并予以发放。

第十九条 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。

第二十条 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。

第二十一条 董事及高级管理人员考核周期以及薪酬的止付与追索，由提名和薪酬委员会审议决定。

第五章 薪酬调整

第二十二条 公司薪酬体系应服务于公司的经营战略，可结合公司经营状况的动态变化作出相应调整，以适应公司持续发展的实际需求。

第二十三条 当公司经营环境、外部条件或经营成效发生变化时，可对薪酬政策及方案进行不定期调整。影响调整的相关因素包括但不限于：

- （一）内部因素：公司经营业绩表现、组织架构及职位职责调整等；
- （二）外部因素：行业政策调整、市场环境变化，不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第六章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》等有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规章、规范性文件或《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十六条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效施行，修改时亦同。