

宜宾天原集团股份有限公司

2026年度高级管理人员薪酬方案

根据《上市公司治理准则》等法律法规及《宜宾天原集团股份有限公司章程》《宜宾天原集团股份有限公司提名与考核委员会工作细则》的相关规定，参照公司所处行业、地区薪酬水平，结合公司经营业绩，特制定本方案。

一、适用范围

高级管理人员，包括总经理、副总经理、总工程师、董事会秘书、财务总监以及公司章程规定的其他高级管理人员。

二、原则

公司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。

公司对高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

三、适用期限

2026年1月1日至2026年12月31日

四、薪酬构成与标准

参与公司日常经营，并领取薪酬的高级管理人员，根据其本人与公司签订的劳动合同或劳务合同，按照实际担任职务、岗位级别及绩效考核结果确定薪酬。

上述高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收

入组成,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%。

1、基本薪酬=基本工资

基本工资按其担任职务、岗位级别确定;基本薪酬相对固定。

2、绩效薪酬=月度绩效奖金+年度绩效奖金

月度绩效奖金根据公司及其担任职务和岗位月度业绩指标达成情况确定;年度绩效奖金根据年度业绩指标达成情况与绩效评价结果确定。

3、中长期激励收入

公司可根据实际情况,选择股票期权、限制性股票、员工持股计划等符合监管要求的激励方式,具体实施需另行制定专项方案并履行审批及披露程序。

五、薪酬发放

高级管理人员基本薪酬及月度绩效奖金按月发放,年度绩效奖金在每个会计年度结束之后,根据公司经营业绩和个人绩效的完成情况,依考核结果按年兑现发放。绩效薪酬的一定比例在公司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。

六、其他说明

1、公司高级管理人员因改选、任期内辞职等原因发生变动的,按其实际任期和实际绩效计算薪酬或津贴并予以发放。

2、公司高级管理人员的薪酬及津贴,均为税前金额,扣除应由公司代扣代缴的各类税费后,剩余部分发放给个人。

3、高级管理人员薪酬方案未尽事宜,按照相关法律、法规、规

范性文件和《公司章程》等内部制度规定执行。

4、高级管理人员薪酬可根据行业状况及公司生产经营情况进行适当调整。

宜宾天原集团股份有限公司

董事会

二〇二六年四月三十日