

成都新天府文化旅游发展股份有限公司

高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 目的

成都新天府文化旅游发展股份有限公司(以下简称“公司”)为了更好地调动高级管理人员的工作积极性,建立与公司制度相适应的激励约束机制,保持核心管理团队的稳定性,提升公司的经营管理效益,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》《公司薪酬与考核委员会工作细则》等法律、法规的相关规定,结合公司任期制和契约化管理及公司实际情况,制定本办法。

第二条 适用范围

本办法适用于公司高级管理人员:包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他经理层成员。

第三条 基本原则

- (一) 责、权、利相结合及按绩取酬的原则;
- (二) 薪酬水平提高与公司效益增长挂钩的原则;
- (三) 与行业市场化竞争水平相适应的原则;
- (四) 坚持标准公平、程序公开、分配公正的原则。

第二章 薪酬构成

第四条 公司高级管理人员薪酬由年度薪酬和长期激励收入构成。年度薪酬包括基本年薪、绩效年薪，原则上绩效年薪占年度薪酬比例不低于 70%。

（一）年度薪酬

1.基本年薪。基本年薪是指高级管理人员在公司任职的年度基本收入。高级管理人员基本年薪 = 基本年薪基数×基本年薪分配系数。

2.绩效年薪。绩效年薪是指与高级管理人员年度绩效考核结果相关联的收入。高级管理人员绩效年薪=绩效年薪基数×绩效年薪分配系数×经营业绩系数。

（二）长期激励收入

长期激励收入是指与高级管理人员在一定任期内绩效考核结果相关联的收入。长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，并结合人工成本预算。

第三章 薪酬的确定与兑现

第五条 高级管理人员薪酬由公司董事会下设的薪酬与考核委员会结合行业薪酬水平、企业规模、经济效益、企业发展定位等因素，每年度制定薪酬政策与方案，明确高级管理人员薪酬确定依据和具体构成，并就高级管理人员薪酬向董事会提出建议。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

在董事会或者薪酬与考核委员会对个人进行评价或者讨

论其报酬时，该人员应当回避。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 基本年薪基数、基本年薪分配系数、绩效年薪基数、绩效年薪分配系数，应当综合岗位职责、岗位承担风险、个人业绩完成情况等因素，结合公司任期制和契约化管理要求及实际情况，由董事会确定。经营业绩系数结合企业年度经营目标及效益情况，由董事会确定。确定过程中应当充分体现“岗位价值”导向原则及“业绩贡献”导向原则。

第七条 薪酬发放

(一)高级管理人员基本年薪按照上年度结算标准平摊到每月发放；绩效年薪待年度报告披露和绩效评价后报董事会审定，统一发放。

(二)如公司经营收入较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。如公司当年度业绩亏损，应当在高级管理人员薪酬审议各环节特别说明高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

(三)长期激励收入由公司董事会薪酬与考核委员会以绩效评价为重要依据，结合高级管理人员任期经营情况及任期考核结果提出方案，报公司董事会批准后执行。高级管理人员因本人原因任期未届满的，不予发放任期激励；非本人原因任期未

满的,根据其任期考核评价结合实际任职期限发放相应的任期激励收入。

第八条 绩效评价

高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织,依据经审计的财务数据开展。公司可以委托第三方开展绩效评价。

第四章 管理与监督

第九条 公司发生以下情况,视情节轻重扣减高级管理人员当年绩效年薪的 10%-100%:

(一) 因重大安全生产与质量事故、重大经营决策失误、重大法律纠纷案件等造成公司重大经济损失或重大社会不良影响的;

(二) 因违反国家有关法律、法规,受到司法机关处理的;

(三) 存在瞒报财务状况,虚报工作业绩等情况,并对核定考核目标完成值造成重大影响的;

(四) 存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇等行为的,依照有关规定给予经济处罚并追回违规所得收入;

(五) 其它经公司董事会薪酬与考核委员会认定的需要扣减的情形。

第十条 止付追索

(一) 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时,应当及时对高级管理人员绩效薪酬和长期激励收入予以重新

考核并相应追回超额发放部分。

（二）公司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长期激励收入进行全额或部分追回。

（三）经财务审计、离任审计等核实，任期内高级管理人员违反有关法律、法规规定，存在生产经营活动数据造假现象、虚报瞒报财务状况的，或造成在下一任期内形成不良资产、投资损失、国有资产流失的，对高级管理人员任期内的考核结果进行追溯调整，对已经支付的相关绩效年薪、长期激励收入予以追索扣回，未支付部分不再支付。

（四）任职期间发生重大决策失误、重大违纪事件、重大安全生产与质量事故、严重环境污染事故、企业重大不稳定事件等，给企业和社会造成严重不良影响或造成国有资产流失的，交由有关部门依法处理，除承担相关法律责任外，公司对已经支付的相关绩效年薪、长期激励收入予以追索扣回，未支付部分不再支付，若仍不足以弥补损失的，公司有权要求其另行赔偿。本规定同样适用于已离职或退休高级管理人员。

第五章 附则

第十一条 本办法所指薪酬为税前收入，公司依法代扣代缴个人所得税。

第十二条 本办法如与国家有关法律、法规、相关管理政策有抵触之处，以国家法律、法规、相关管理政策为准。

第十三条 公司董事会办公室、综合管理部、财务部等相关部门负责配合董事会薪酬与考核委员会进行高级管理人员薪酬的具体实施工作。

第十四条 本办法由公司董事会负责解释，自董事会审议通过之日起生效。

成都新天府文化旅游发展股份有限公司

二〇二六年五月