

四川升达林业产业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度

第一章 总则

第一条 为规范公司董事、高级管理人员的激励与约束机制，有效调动四川升达林业产业股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的工作积极性，为公司和股东创造更大效益，按照责、权、利对等原则，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《四川升达林业产业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）及《四川升达林业产业股份有限公司董事会薪酬与考核委员会议事规则》（以下简称“《董事会薪酬与考核委员会议事规则》”）等相关规定，在充分考虑公司发展战略、经营情况和行业特点的基础上，特制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事及高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时适当参考市场薪酬水平；
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，立足企业可持续发展的原则；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机制

第四条 董事会薪酬与考核委员会是确定公司董事和高级管理人员薪酬方案、负责高级管理人员绩效考核和监督的专门机构，负责拟定董事和高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议；对本制度项下需止付追索的事

项启动薪酬止付及追索程序。

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。

第五条 董事的薪酬政策与方案经董事会薪酬与考核委员会审议，提交董事会审议通过后，由股东会决定，并予以披露。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。

高级管理人员的薪酬政策与方案，经董事会薪酬与考核委员会审议，提交董事会审议通过并向股东会说明后方可实施，并予以充分披露。

第六条 董事会薪酬与考核委员会负责组织董事和高级管理人员的绩效评价，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第七条 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。

第八条 审计部负责对子公司高级管理人员实施绩效考评并负责提供绩效工资总额挂钩分配的依据；负责对薪酬分配制度的有效性进行评价。

第九条 人力行政部负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

第十条 薪酬与考核委员会的职责与权限按照《董事会薪酬与考核委员会议事规则》执行。

第三章 薪酬标准、构成和发放

第十一条 薪酬标准、构成和发放：

（一）董事（含独立董事）实行津贴制度，具体津贴标准及发放办法按股东会审议通过后的决议执行。其中独立董事、未在公司任职的非独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

（二）在公司任职的董事根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬，不再额外领取董事津贴，其薪酬标准和绩效考核按照高级管理人员的薪酬与考核标准执行；不在公司任职的董事除领取董事津贴外，不领取薪酬。

(三) 公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、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。

1、基本薪酬：按照其在公司内部担任的职务，根据市场岗位价值、岗位责任大小、工作能力及市场薪资行情等因素确定，按月发放；

2、绩效薪酬：根据公司业绩和本岗位所管辖范围内企业的经营情况、以及本人所做的贡献大小进行发放；

3、中长期激励：公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行规定。

(四) 下列税费按照国家有关规定从基本工资、绩效奖金中直接扣除：

- 1、个人所得税；
- 2、按规定需由个人承担的社会保险费、住房公积金等；
- 3、国家规定的应缴纳的其他税费。

独立董事在公司领取的津贴应依法缴纳个人所得税，由公司代扣代缴。

第十二条 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可对其实施降薪：

(一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；

(二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

(三) 因重大违法、违规行为被中国证监会予以行政处罚、被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不当人选，或失职、渎职，导致重大决策失误给公司造成严重影响的；

(四) 违反公司有关规定，对公司造成重大负面影响的其他情形。

第十三条 公司董事、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，其中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。

第四章 薪酬考核与调整

第十四条 薪酬标准应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作出相应的调整，以适应公司进一步发展的需要。

第十五条 公司高级管理人员的薪酬考核与调整依据为：

- （一）同行业薪资水平；
- （二）所在地区薪资水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）本人职位、职责的变动以及履行岗位职责情况；
- （五）公司战略发展。

第十六条 经董事会薪酬与考核委员会审议，可以临时性的为专门事项设立专项特别奖励或惩罚，但需经公司董事会批准后再实施。

第五章 薪酬止付追索

第十七条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

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

第十八条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定执行。本制度由公司董事会负责解释。本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会制订并负责解释，需报公司董事会同意、股东会批准通过，修改时亦同。

第二十条 本制度自股东会审议通过之日起生效实施，修订时亦同。

四川升达林业产业股份有限公司

2026年4月14日