

# 四川科新机电股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善四川科新机电股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，保证公司董事、高级管理人员有效地履行其相应职责和义务，提高公司经营管理水平，促进公司健康持续稳定发展，根据《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》等相关法律法规和《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

- （一） 董事会成员：包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；
- （二） 高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

- （一） 薪酬水平参照同行业及同地区类似上市公司标准，并确保公开、公正、透明的原则；
- （二） 薪酬水平与公司经营业绩结合，并与公司规模相适应的原则；
- （三） 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、个人业绩相符；
- （四） 体现公司长远利益的原则，与公司可持续发展的目标相符；
- （五） 体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩；

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案。

**第五条** 公司董事的薪酬方案由股东会决定，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方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 董事和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，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第七条** 公司人力资源部、财务部等相关职能部门负责配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬标准

**第八条** 公司董事、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。

**第九条** 公司董事、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（如有）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。薪酬标准如下：

#### （一）独立董事

独立董事采取固定董事津贴制，具体金额标准由董事会参照地区经济及行业水平制订方案，经股东会审议通过后执行，除此之外不在公司享受其他报酬。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，独立董事按规定行使职权所需的合理费用（包括差旅费、办公费等），公司给予实报实销。

#### （二）非独立董事

1、在公司担任非高级管理人员的非独立董事，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。

2、在公司同时担任高级管理人员的非独立董事，领取担任高级管理人员职务的岗位薪酬，不再额外领取董事津贴。

#### （三）高级管理人员

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（如有）构成，依据所担任的具体高管职务确定。

**第十条** 公司非独立董事和高级管理人员，其基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定；其绩效薪酬以经营目标为考核基础，根据经营效益实现情况以及工作业绩完成情况核定。

**第十一条** 公司根据经营需要，可以通过股票期权、限制性股票、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。

**第十二条** 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。

**第十三条** 公司年度业绩发生亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

#### 第四章 薪酬的发放

**第十四条** 独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月开始按月平均发放。公司非独立董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行，其中基本薪酬由公司按月平均发放。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬依据年度绩效考核结果确定总体支付额，可以在当年年度结束后基于合理性和可控比例预发放部分绩效薪酬，并确定一定比例的绩效薪酬在当年年度报告披露和绩效评价后进行结算支付，多退少补。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬均为税前金额，公司将按照国家有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和绩效计算薪酬并予以发放。

#### 第五章 薪酬调整

**第十八条** 薪酬体系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相应调整，以适应公司进一步发展的需要。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平。不定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据之一；

（二）通货膨胀水平。参考通货膨胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据之一；

- (三) 公司盈利状况;
- (四) 公司发展战略调整, 组织结构或岗位变动。

**第二十条** 经公司董事会提议、薪酬与考核委员会审批后, 公司可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚, 作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

## 第六章 薪酬止付追索及约束机制

**第二十一条** 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。

**第二十二条** 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。

**第二十三条** 公司董事、高级管理人员在任职期间, 发生下列任一情形, 公司可给予降薪或不予发放绩效薪酬。

- (一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的;
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的;
- (三) 严重违反公司各项规章制度;
- (四) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的;
- (五) 违反法律法规或失职、渎职, 导致重大决策失误、重大安全责任事故, 给公司造成严重影响或造成公司资产流失的;
- (六) 不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的;
- (七) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第二十四条** 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则, 不得损害公司合法权益, 不得进行利益输送。

## 第七章 附则

**第二十五条** 本制度未尽事宜, 依照国家法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的, 以有关法律法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第二十六条** 公司前期制定的高级管理人员薪酬考核的相关制度不再适用。



**第二十七条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十八条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

四川科新机电股份有限公司董事会

2026年3月