

重庆秦安机电股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

2026年3月

目 录

第一章 总则	2
第二章 薪酬管理机构	2
第三章 薪酬的标准	3
第四章 薪酬的发放与递延支付	3
第五章 薪酬调整、追索与止付	4
第六章 附则	5

第一章 总则

第一条 为进一步完善重庆秦安机电股份有限公司（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与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，促进公司可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《公司章程》，制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事（包括独立董事）；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平，保持公司薪酬水平具有竞争力；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）可持续发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准后实施。公司高级管理人员的薪酬分配方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经公司董事会审议批准后实施。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会履行下述职责：负责拟定公司董事、高级管理人员的薪酬标准及方案，并组织实施考核；负责核查董事、高级管理人员的履职情况，完成年度考核确认工作；负责监督公司薪酬管理制度的有效执行。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会应当每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

第七条 公司行政人事部、财务部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准

第八条 在公司经营管理岗位任职的董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不再领取董事职务报酬。不在公司担任其他职务的非独立董事，每年领取的董事报酬（不含中长期激励）不超过人民币 360 万元。

第九条 独立董事实行津贴制度，每年津贴为人民币 12 万元（税前），按月发放。

第十条 董事、高级管理人员履职所需的差旅费、会议费等合理费用，按公司费用报销管理制度执行。

第十一条 公司董事、高级管理人员（包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监）的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分组成，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%。

第十二条 薪酬标准确定原则：

（一）基本薪酬：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定。

（二）绩效薪酬：根据绩效评价结果确定，与公司经营业绩、个人履职成效直接挂钩。考核周期为月度考核、年度考核，月度考核薪酬按月支付，年度考核薪酬在年度考核结束后统一支付。

（三）中长期激励收入：包括股权激励、员工持股计划等，按照公司相关激励方案的规定实施，旨在绑定个人与公司长远发展利益。

第四章 薪酬的发放与递延支付

第十三条 董事、高级管理人员薪酬及津贴的发放按照公司薪酬相关管理制

度执行。

第十四条 董事会薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合董事、高级管理人员当年度经营绩效、个人绩效考核结果、履职能力及岗位职级等因素，开展绩效评价并审核确认。

第十五条 董事及高级管理人员的绩效薪酬与中长期激励收入的确定与支付，应以公司经营业绩与个人履职成效相结合的绩效评价结果为依据。公司应当以经审计的财务数据为基准开展业绩评价，同步考核董事及高级管理人员履职情况，形成综合评价结论；同时预留一定比例绩效薪酬实行递延支付，待绩效评价工作全部完成、年度报告披露后予以发放。

第十六条 董事及高级管理人员因换届、改选或任期内辞职等原因离任的，按其实际任职期限及绩效结果核算并发放相应薪酬。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项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。

第五章 薪酬调整、追索与止付

第十八条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，不定期地调整薪酬标准。可能的影响因素包括但不限于：

- （1）内部因素：公司经营情况变化、发展战略调整、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等；
- （2）外部因素：行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第十九条 有下列情形之一的，公司应当对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入进行重新考核，追回超额发放部分，或减少、停止支付未支付的薪酬：

（一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的；

（二）董事、高级管理人员违反法律法规、《公司章程》或本制度规定，给公司造成损失的；

（三）董事、高级管理人员对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的。

董事、高级管理人员离职后，若发现其任职期间存在本条款所列情形的，公司仍有权启动追索程序，追责时效为离职后3年内，薪酬与考核委员会核查后报董事会审议执行。

第二十条 薪酬追索与止付的实施程序：由薪酬与考核委员会核查相关事实，提出追索、止付的具体金额和措施，报董事会审议通过后，由财务部、行政人事部负责执行。

第二十一条 公司聘任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。

第六章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家法律、法规、规范性文件或《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。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释，经公司股东会审议通过后生效。