

# 重庆三圣实业股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年3月制定)

### 第一章 总 则

**第一条** 为建立健全重庆三圣实业股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的激励与约束机制,充分调动其工作积极性与创造性,促进公司持续、健康、稳定发展,保障公司及股东的合法权益,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》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号—主板上市公司规范运作》等相关法律法规、规范性文件及《重庆三圣实业股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,结合公司实际情况,制定本制度。

**第二条** 本制度所称董事,指公司董事会成员,包括独立董事、非独立董事;高级管理人员指由公司董事会聘任的,符合《公司章程》规定范围的人员,包括经理、副经理、财务负责人、董事会秘书等。

**第三条** 本制度适用于公司董事、高级管理人员的薪酬确定、发放、考核及管理等相关事项。独立董事的薪酬管理除遵循本制度外,还应符合《上市公司独立董事管理办法》等相关法律法规对独立董事的特别规定。

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理工作应遵循以下基本原则:

(一) 合规性原则:严格遵守国家相关法律法规、证券监管机构及深圳证券交易所的相关规定,符合《公司章程》要求,确保薪酬管理过程及结果合法合规。

(二) 业绩导向原则:薪酬水平与公司年度经营业绩、个人工作绩效紧密挂钩,以企业经营经济指标与综合管理为基础,根据公司年度经营计划、高级管理人员分管工作职责及工作目标进行综合考核,并依据考核结果确定薪酬分配,充分体现“多劳多得、优绩优酬”。

(三) 市场匹配原则:薪酬水平参考同行业、同规模、同地区上市公司同类岗位的市场薪酬行情,结合公司实际经营状况及支付能力合理确定,确保薪酬激励体系具有市场竞争力,以吸引和留住优秀管理人才。

(四) 可持续发展原则:薪酬制定兼顾公司短期经营目标与长期战略发展需求,平衡股东利益、公司利益与董事、高级管理人员个人利益,避免因短期激励过度而损害公司长期可持续发展。

(五) 公平性原则:薪酬分配标准明确、公开,同一层级岗位薪酬确定依据一致,确保董事、高级管理人员在薪酬分配上享有公平的权利,薪酬管理过程透明规范。

工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，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。

## 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会是公司董事、高级管理人员薪酬管理的专门机构，主要履行以下职责：

（一）研究制定本制度及相关薪酬政策，并根据公司发展情况及市场变化提出修订建议；

（二）制定董事、高级管理人员的薪酬方案，薪酬标准及考核指标体系；

（三）确定各考核指标的选取、权重设置及考核方法，对董事、高级管理人员进行年度绩效考核；

（四）制定薪酬发放方案，核定其年度薪酬总额及具体发放金额；

（五）对本制度的执行情况进行监督检查，及时发现并解决薪酬管理过程中存在的问题；

（六）法律法规、《公司章程》及董事会授予的其他与薪酬管理相关的职责。

**第六条** 薪酬与考核委员会制订的董事薪酬方案须经董事会审议后报股东会批准；高级管理人员的薪酬方案除法律法规规定须经股东会批准的之外，由公司董事会批准。

**第七条** 公司人力资源部门是董事、高级管理人员薪酬管理的执行机构，负责配合薪酬与考核委员会开展工作。

**第八条** 公司财务部门负责根据董事会决议及薪酬发放通知，统筹安排董事、高级管理人员薪酬的资金预算，确保薪酬按时足额发放，并依法履行个人所得税代扣代缴义务。

## 第三章 薪酬标准与发放

**第九条** 在公司任职的非独立董事根据其实际工作岗位及工作内容领取薪酬，不单独发放董事津贴。未在公司任职的非独立董事应勤勉尽责履行董事职责，原则上只领取董事固定津贴，因履行职务发生的合理费用由公司实报实销，不享受其他薪酬福利待遇。

**第十条** 独立董事薪酬参照相关法律法规及监管要求，结合其承担的职责、投入的工作时间及市场行情确定，主要以固定津贴形式按月或年发放，具体标准由薪酬与考核委员会提出，报董事会审议通过后提交股东会审议。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入三部分构成。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%，具体比例可根据岗位职责、风险程度及考核难度等因素，由薪酬与考核委员会在核定薪酬时确定。

**第十二条** 基本薪酬是薪酬构成中的固定部分，主要根据以下因素综合确定：

（一）董事、高级管理人员的任职岗位、岗位职责复杂度、承担的责任及工作难度；

（二）董事、高级管理人员的任职年限、专业能力、行业经验及过往工作业绩；

（三）公司上一会计年度的经营业绩及盈利情况；

（四）同地区、同行业、同规模上市公司同类岗位的市场基本薪酬水平。

基本薪酬标准确定后，原则上在一个会计年度内保持稳定，如遇公司重大战略调整、行业薪酬水平大幅变动或岗位调整等特殊情况下，可由薪酬与考核委员会提出调整建议，报董事会审议批准后执行。

**第十三条** 绩效薪酬是董事、高级管理人员薪酬构成中的浮动部分，与公司的经营目标直接挂钩，与个人管理目标间接挂钩，根据公司年度经营计划工作目标整体完成情况，进行综合考核，按照考核结果确定董事、高级管理人员的绩效薪酬。绩效薪酬的具体考核指标选取、权重设置及考核标准，由薪酬与考核委员会根据公司年度经营计划及各岗位的核心职责另行制定并报董事会审议，考核指标应具有可量化、可操作性及科学性。

**第十四条** 中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对董事、高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。公司的激励机制应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益，由公司根据实际需要制定激励方案。

**第十五条** 公司可以根据经营发展需要就重大事项设置专项奖励，涉及董事、高级管理人员的专项奖励方案经董事会薪酬与考核委员会审查及必要合规程序批准后执行。

**第十六条** 董事、高级管理人员基本薪酬按实际工作月份按月足额发放，发放时间与公司员工薪酬发放时间一致。董事、高级管理人员因岗位调整、任职/离职等原因导致工作月份不足一个完整会计年度的，基本薪酬按实际任职月份折算。

**第十七条** 绩效薪酬和中期激励收入根据年度绩效考核结果核定，在每个会计年度结束后，经薪酬与考核委员会组织或授权管理层组织完成对上一年度的绩效考核工作，并根据考核结果计算确定董事、高级管理人员的绩效薪酬金额和

中长期激励收入，在规定时间内一次性或分批次发放，其中一定比例的绩效薪酬应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。具体发放时间及方式由薪酬与考核委员会根据公司财务安排提出建议，报董事会确定。

**第十八条** 新任职董事、高级管理人员，首年绩效薪酬按实际任职月份折算；年度任期内离职的，则不发放该年度的绩效薪酬。其已获授予但尚未行权或解锁的中长期激励，将根据相关激励计划的规定及离任原因进行处理。

#### **第四章 薪酬止付追索与调整**

**第十九条** 董事、高级管理人员因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

**第二十条** 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。

**第二十一条** 薪酬与考核委员会应定期对薪酬政策进行评估，结合公司经营状况、行业薪酬水平变动及监管政策调整等情况，提出薪酬结构调整建议，以适应公司发展需要。

#### **第五章 附 则**

**第二十二条** 本制度未尽事宜，按照国家相关法律法规、证券监管机构及深圳证券交易所的相关规定及《公司章程》执行；本制度内容如与后续颁布或修订的相关法律法规、规范性文件及《公司章程》相冲突的，以相关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十四条** 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

重庆三圣实业股份有限公司董事会

2026年3月30日