

重庆至信实业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步规范重庆至信实业股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,建立和完善科学有效的激励和约束机制,充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性,提升公司业务经营效益和管理水平,维护股东利益,根据《中华人民共和国公司法》(以下简称《公司法》)等相关法律、法规和其他规范性文件的规定,以及《重庆至信实业股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)的规定,并结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用于公司的董事和《公司章程》规定的高级管理人员。

独立董事薪酬除遵守本制度规定外,还应当遵守法律、法规和其他规范性文件以及《公司章程》等公司相关制度对独立董事薪酬的相关规定。

第三条 公司董事、高级管理人员的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。公司薪酬管理遵循以下原则:

- (一) 与责、权、利相结合的原则;
- (二) 薪酬水平与公司效益及工作目标挂钩的原则;
- (三) 激励与约束并重的原则;
- (四) 公开、公正、透明的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事与高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定,明确薪酬确定依据和具体构成。

第五条 公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会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。公司董事会薪酬与考核委员会负责

制定董事、高级管理人员的绩效评价标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第六条 董事薪酬方案由公司股东会决定，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。

公司高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 公司人力资源中心、财务中心配合董事会薪酬与考核委员会进行公司薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构

第八条 公司董事和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 公司董事和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。

第十条 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。

第十一条 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 薪酬发放与调整

第十二条 公司应当确定董事、高级管理人员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。

第十三条 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后发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

（一）个人所得税；

(二) 按规定需由个人承担的社会保险费和住房公积金（如适用）；

(三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十四条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

第五章 薪酬止付追索

第十六条 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。

第十七条 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 本制度未尽事宜或与《公司法》等法律法规、规范性文件及《公司章程》规定不一致且适用于公司的，以上述法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效施行。

第二十一条 董事会应根据国家法律、行政法规的变化和《公司章程》的修订情况及时修改本制度。

重庆至信实业股份有限公司

二〇二六年六月