

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

2025 年 8 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	2
第四章 薪酬的发放	3
第五章 薪酬调整	3
第六章 附则	4

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，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）长远发展原则，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 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责公司董事、高级管理人员的薪酬标准方案考核及管理；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核确认；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第五条 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

第六条 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超过人民币 360 万元。

第七条 独立董事实行津贴制度，每年津贴为人民币 12 万元/年。

第八条 董事、高级管理人员出席或列席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 公司高级管理人员（包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监）的薪酬由基本工资和绩效工资组成。

（一）基本工资：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定。

（二）绩效工资：根据公司经营绩效、岗位绩效考核等综合确定。考核周期为月度考核、年度考核，最终根据考核结果统算支付。

第四章 薪酬的发放

第十条 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。

第十一条 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、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核确认。

第十二条 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。

第十三条 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。

第五章 薪酬调整

第十四条 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。

第六章 附则

第十五条 本制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励（如有）等。

第十六条 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。

第十七条 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。