

重庆顺博铝合金股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度

（2025年10月）

第一条 为了保障重庆顺博铝合金股份有限公司（下称“公司”）董事、高级管理人员依法履行职责，积极参与公司决策与管理，健全公司薪酬管理体系，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件和《重庆顺博铝合金股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

第二条 本制度所适用人员，包含：

- （一）董事，包括非独立董事、独立董事、职工代表董事；
- （二）高级管理人员，包括总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事、高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）与绩效挂钩的原则，建立利润共享和风险共担的机制；
- （二）以岗定薪的原则，即公司内部各岗位的薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；
- （三）总体薪酬水平兼顾内外部公平，与公司发展规模相适应；
- （四）月度工资与绩效奖金相结合的原则；
- （五）激励与约束相结合的原则。

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是确定公司董事、高级管理人员薪酬方案、负责薪酬管理、考核和监督的专门机构。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限依据《公司章程》及公司《董事会薪酬与考核委员会工作制度》规定。

第六条 公司每年给予独立董事固定津贴，独立董事除领取津贴外不再领取基本薪酬和年终奖金。在公司内部任职的董事，按照其资历、所任岗位职责及公司对应该岗位的薪酬及绩效考核奖励标准执行，同时给予其非独立董事的固定津贴。非独立董事的固定津贴不得高于独立董事的固定津贴。

第七条 薪酬收入是由公司董事会薪酬委员会依据董事、高级管理人员所在的职位、价值、能力、市场薪资行情等因素确定的年度总的薪资水平，包含月度工资和绩效奖金两部分。

（一）月度工资：每月发放的固定金额的薪酬。

（二）绩效奖金：是根据公司利润目标完成率和岗位绩效综合评价结果，结合公司整体的经济效益，进行综合考核后发放的奖金。

第八条 公司根据董事、高级管理人员所承担的责任、风险、压力等，参考外部市场调研数据确定一套基本薪酬，建立不同的基本薪酬序列，分别设立公司董事、高级管理人员的基本薪酬，按月发放。

第九条 薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司不同发展阶段而不断变化，从而作相应的调整以适应公司的未来发展需要。公司根据市场行业平均水平、公司盈利情况每年对公司董事、高级管理人员的基本薪酬及年度绩效标准进行审视，根据实际情况进行政策调整。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平：参考同行业的薪酬水平，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）公司盈利状况；

（三）公司组织结构调整；

（四）岗位发生变动的个别调整。

第十一条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的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。

第十二条 董事、高级管理人员在任职期间存在下列情形之一的，公司将取消和收回上述人员相关奖励性薪酬（含绩效薪酬、股票期权和限制性股票等），并予以披露：

（一）受到深圳证券交易所公开谴责的；

（二）严重失职或者滥用职权的；

（三）经营决策失误导致公司遭受重大损失的；

（四）公司规定的其他情形。

第十三条 本制度未尽事宜或本制度与有关法律、法规、部门规章、证券交易所规范性文件及《公司章程》的规定相抵触时，以有关法律、法规、部门规章

、证券交易所规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十四条 本制度由董事会负责解释、修订。

第十五条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。