

证券代码：832836

证券简称：银钢一通

主办券商：东方证券

四川银钢一通凸轮科技股份有限公司董事、高管薪酬管理
制度
(北交所上市后适用)

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

本制度经 2026 年 3 月 6 日召开的公司第五届董事会第十二次会议审议通过，尚需提交公司股东会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

四川银钢一通凸轮科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度
(北交所上市后适用)

第一章 总则

第一条 为进一步完善四川银钢一通凸轮科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司治理准则》等有关法律法规和规范性文件的规定，结合《四川银钢一通凸轮科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）及公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司以下人员：

1. 董事会成员：包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事。
2. 高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及公司董事会、《公司章程》认定的其他人员。

上述人员合称“董高”。

第三条 公司董高的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董高薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董高进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构。

第六条 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的薪酬方案须提交董事会审议。

第七条 公司财务部、人力资源部协助公司董事会进行公司董高薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）董事的薪酬标准

1. 独立董事

采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议决定，除此之外不在公司享受其他报酬、社会保险待遇等；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

2. 非独立董事

对于在公司担任除董事外的其他职务的董事，根据其担任的具体职务，按公司内部薪酬与考核管理制度领取薪酬。对于不在公司担任其他具体职务的董事，不在公司领取薪酬，但按《公司法》和《公司章程》等有关规定行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。经股东会批准，公司可另行发放董事职务津贴。

（二）高级管理人员的薪酬标准

根据其担任的具体职务，按公司内部薪酬与考核管理制度领取薪酬。

第九条 公司非独立董事、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，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。

1. 基本薪酬

基本薪酬是为了保障高级管理人员的基本生活所需，主要结合公司产业规模和岗位职责，参考行业薪酬水平而定。

2. 绩效薪酬

绩效薪酬是非独立董事、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，按照考核结果确定非独立董事、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，考核指标应具有可量化、可操作性及科学性。

3. 中长期激励

中长期激励收入是对非独立董事、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。

第四章 薪酬管理及发放

第十条 公司董高人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决

议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第十一条 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的除独立董事意外的董事、高级管理人员，公司还将按相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十二条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。基本薪酬按月核发，绩效薪酬基于公司年度经营目标、个人绩效指标和战略任务的实际完成情况按考核周期发放。

第十三条 如公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董高平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

如公司当年度业绩亏损，应当在董高薪酬审议各环节特别说明董高薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第五章 薪酬调整

第十四条 公司薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经董事会薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整董事整薪酬标准，需要报经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准，需要报经董事会批准。董高薪酬标准以通过后的金额为准。

第十五条 经董事会薪酬与考核委员会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司非独立董事、高级管理人员的薪酬补充。

第六章 薪酬止付、追索与扣回机制

第十六条 当董高因涉嫌重大违法违规或严重失职被立案调查或内部调查期间，薪酬与考核委员会有权提议并经有权机构审批通过后，暂停支付其未发放的绩效薪酬及中长期激励收入。

第十七条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董高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。

第十八条 公司董高在任职期间发生下列情形之一的，公司应当根据情节轻重减少、停止发放或者追回已发放的绩效薪酬和中长期激励收入：

- （一）严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的；
- （二）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；

（三）违反法律法规或者失职、渎职，导致公司出现重大决策失误、重大安全责任事故、重大财务舞弊、重大经营风险事件等，给公司造成严重影响或者造成公司资产流失的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十九条 发生前条规定情形的，董事会薪酬与考核委员会根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董高采取弥补应对措施的主观性及有效性等综合因素，评估确定是否需要针对相关责任人员的薪酬发起追索扣回程序以及具体追索扣回的金额及比例，并经相应程序审批通过后执行。

第七章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与现行以及日后颁布的法律、法规、规范性文件、北交所业务规则以及《公司章程》有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件、北交所业务规则以及《公司章程》有关规定为准。

第二十二条 本制度中关于董事、高级管理人员薪酬制度相关内容的解释权归属于公司董事会。

第二十三条 本制度经股东会审议通过，且自公司向不特定合格投资者公开发行股票并在北京证券交易所上市之日起生效实施。

四川银钢一通凸轮科技股份有限公司

董事会

2026年3月10日