

重庆美心翼申机械股份有限公司董事、高级管理人员薪酬 管理制度

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

重庆美心翼申机械股份有限公司于2026年4月21日召开第四届董事会第十二次会议，审议通过《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》；议案表决结果：同意9票；反对0票；弃权0票。

本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

重庆美心翼申机械股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善重庆美心翼申机械股份有限公司（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》等有关法律法规的规定，结合《重庆美心翼申机械股份有限公司章程》（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: 包括公司内部董事、外部投资机构委派董事及独立董事。

(1) 内部董事是指除外部投资机构委派的董事及独立董事之外的其他董事;

(2) 外部董事指由外部投资机构委派的董事。

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 本制度自公司股东会审议通过后实施, 至新的薪酬管理制度审议通过后自动失效。

第四条 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。

第五条 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

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董事、高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构。

第七条 公司董事的津贴方案须报经董事会同意后, 提交股东会审议; 高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议。

第八条 公司人力资源部协助公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案, 并具体实施。

第三章 薪酬结构

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬结构如下:

(一) 董事的薪酬结构和标准

1. 独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴，公司独立董事津贴按年度发放，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销。

2. 外部董事

外部董事不在公司领取董事津贴。

3. 内部董事

根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核办法执行。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。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。

（二）高级管理人员的薪酬结构和标准

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

基本薪酬按照高级管理人员担任的具体职务，根据岗位职责、工作能力、从业经验，并结合公司规模和行业薪酬水平等因素确定，基本薪酬按月发放。

2. 绩效薪酬

绩效薪酬以高管绩效评价为重要依据，与公司的经营目标和个人绩效挂钩，根据公司年度经营目标完成情况及个人的工作业绩表现等因素综合评估，按照评估结果确定高级管理人员的绩效薪酬。

根据公司薪酬管理相关制度的规定进行季度、年度考核后，可以在季度、年度结束后基于审慎原则对高级管理人员绩效薪酬进行结算发放，并预留一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后结算支付，绩效评价将依据经审计的财务数据开展。

3. 中长期激励

中长期激励收入是对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、员工持股计划等,中长期激励视公司经营情况和相关政策组织实施。

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 除独立董事和外部董事外,公司其他董事及高级管理人员的五险一金将按相关规定由公司缴纳,个人应承担部分由个人自行承担。

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。

第五章 薪酬调整

第十三条 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做相应的调整。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,调整董事整体薪酬标准,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。

第十四条 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,作为对公司内部董事、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

第十五条 当董事、高级管理人员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。

第十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时,有权对相关董事、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、高级管理人员在任职期间发生下列情形之一的,公司有权根据情节轻重减少、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。

第十八条 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事、高级管理人员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

第十九条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十条 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。

重庆美心翼申机械股份有限公司

董事会

2026年4月22日