
重庆再升科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

目录

第一章 总则	2
第二章 管理机构	3
第三章 薪酬结构及标准	3
第四章 绩效考核与薪酬发放	4
第五章 止付追索	5
第六章 附则	6

重庆再升科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为了保障重庆再升科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员依法履行职权，健全公司薪酬管理体系，充分调动董事、高级管理人员积极性和创造性，发挥其各自的资源和技术等优势，促进企业高质量发展，实现公司总体战略目标，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》、《上市公司独立董事管理办法》等法律法规及《重庆再升科技股份有限公司章程》，结合公司所处行业和地区的薪酬水平，制定本制度。

第二条 本制度适用以下人员：

（一）本制度执行期间公司董事会的全部人员，具体包括：

内部董事，指与公司之间签订聘任合同、劳动合同或劳务合同的公司员工或公司管理人员、职工代表担任的董事；

外部董事（如有），指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事；

独立董事，指不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

（二）本制度执行期间公司董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 本制度遵循以下原则：

（一）战略适配原则：薪酬管理与公司的发展战略相适应，充分体现公司的价值取向和企业文化，有效支持公司经营发展战略落地，助力公司实现健康、可持续发展；

（二）市场适配与业绩匹配原则：总体薪酬水平与市场发展趋势相适应，参考同行业薪酬水平，同时与公司经营规模、经营业绩紧密匹配，兼顾合理性与竞争力；

(三) 权责利统一原则：严格遵循“责、权、利”相结合，确保总体薪酬水平与董事、高级管理人员承担的管理责任、行使的管理权限相适应，实现责任、权限与收益的有机统一；

(四) 绩效导向激励原则：坚持绩效与薪酬挂钩，强化激励约束作用，实现责任、风险与收益对等，充分发挥薪酬的激励效能，调动董事、高级管理人员履职积极性。

第二章 管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬和考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬和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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬和考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构及标准

第六条 董事及高级管理人员的薪酬构成如下：

(一) 内部董事

内部董事薪酬根据其本人在公司担任的具体职务情况，按照本制度高级管理人员薪酬管理规定及与公司签订的年度考核任务执行情况确定，不再单独核定其董事职务薪酬，不再领取董事职务津贴。

(二) 外部董事与独立董事

1. 外部董事（如有）：公司对外部董事发放津贴为每人每年 100,000 元（人民币元，税前，下同）；股东推荐委任的董事（如有），如其任职单位对外派董事在本单位外领取津贴另有规定的，按其规定执行；

2. 独立董事：公司对独立董事发放津贴为每人每年 150,000-240,000 元（人民币元，税前，下同），具体金额由薪酬和考核委员会根据市场情况、公司

业绩、独立董事工作量等因素确定。

（三）高级管理人员

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。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。

1. 基本薪酬

基本薪酬根据承担的战略责任、经营规模、经营难度、岗位职责、市场薪资行情、公司职工工资水平及其他参考因素确定，按月发放。

2. 绩效薪酬

绩效薪酬根据公司整体经营情况、个人岗位绩效考核情况、个人与公司签订的年度目标考核任务完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。公司确定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。

3. 中长期激励

中长期激励收入包括但不限于股权激励、员工持股计划、专项奖励等。中长期激励的确定和支付以绩效评价为重要依据。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第七条 公司董事会薪酬和考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬和考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬和考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第八条 内部董事及高级管理人员，其薪酬发放方式按照公司内部薪酬发放制度执行。

第九条 外部董事（如有）和独立董事的津贴原则上按月发放。

第十条 公司发放董事、高级管理人员薪酬均为税前金额。公司按照国家和社会的相关规定，从薪酬中扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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。

第十一条 独立董事、外部董事（如有）津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月开始发放；公司内部董事及高级管理人员因换届、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期、实际绩效表现等情况计算薪酬并予以发放。独立董事、外部董事（如有）不再担任董事职务，或董事自愿放弃享受或领取津贴的，自次月起停止向其发放董事相关津贴。

第五章 止付追索

第十二条 董事及高级管理人员在工作中出现重大失误、其分管业务范围内发生重大事故或违法违规行为，给公司造成损失的，应当根据造成损失的程度，扣减相应绩效薪酬直至不予发放，已经发放的，公司有权追回。前述追索责任不因董事、高级管理人员离职而免除。

第十三条 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，公司应当披露原因。

第十四条 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。

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。

第十五条 公司董事会薪酬和考核委员会负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜或本制度与有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》相抵触时，依据有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十七条 本制度经股东会审议通过生效后实施，修改时亦同。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。