

重庆溯联塑胶股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范重庆溯联塑胶股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事、高级管理人员有效地履行其职责和义务，提高公司经营管理效益，更好地促进公司健康、持续发展，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》等法律法规以及《重庆溯联塑胶股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，结合本公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度所称的董事、高级管理人员是指由股东会、董事会或其他有权机构批准任命的下列人员：

- （一）公司全体董事（含独立董事）；
- （二）公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平公正原则：薪酬符合公司经营发展情况和业绩水平，同时与所在地区、行业同等岗位整体薪酬水平相符；
- （二）按劳分配与责、权、利相统一原则：薪酬与岗位价值、履行责任义务相符；
- （三）符合公司长远利益原则：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：薪酬发放与考核、奖惩、公司激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，负责制定、审查董事、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。

董事会对薪酬与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与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第五条 薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员的岗位、职责、重要性，参考其他相关企业相关岗位的薪酬水平等，制定董事、高级管理人员的薪酬方案。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与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。

第六条 公司人力资源部门、财务部门配合薪酬与考核委员会依据本制度开展具体工作。

第三章 薪酬标准及构成

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬标准如下：

- (一) 公司独立董事实行津贴制，不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核；
- (二) 在公司任职的非独立董事根据其所处工作岗位、专业能力及履职情况确定其薪酬，不再另行领取董事津贴；
- (三) 在公司担任具体职务的高级管理人员按其岗位对应的薪酬方案与绩效评价标准执行。

第八条 公司董事（非独立董事）、高级管理人员的薪酬构成，由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。

(一) 基本薪酬：参考市场同类薪酬标准，结合职位、责任、能力等因素确定，按月平均发放；

(二) 绩效薪酬：结合年度绩效考核结果等确定，占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%，其发放按照公司相关薪酬制度执行，且一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据进行；

(三) 中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及公司根据实际情况发放的其他中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制

定激励方案。

第四章 薪酬发放及调整

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬发放：

（一）公司独立董事津贴按月发放。

（二）在公司任职的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬按照董事和高级管理人员的具体薪酬方案，在定期绩效评价后按考核周期发放；中长期激励收入按照公司激励方案执行。

公司发放的津贴或薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

第十条 公司董事、高级管理人员的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。

公司确定董事、高级管理人员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。

第十一条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十二条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十四条 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。

第十五条 如公司亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十六条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

（一）同行业薪资增幅水平：收集公开的同行业薪酬数据，作为薪酬调整的

参考依据；

(二) 通胀水平：参考通胀水平，以薪酬的实际购买力不低于公司薪酬调整水平作为参考依据；

(三) 公司盈利状况及个人业绩表现；

(四) 组织结构调整，职位、职责的变动；

(五) 行业周期性波动及外部不可抗力因素。

第五章 薪酬的止付追索

第十八条 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。

第十九条 公司董事、高级管理人员发生下列情形之一的，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：

(一) 违反忠实、勤勉或其他义务，给公司造成损失的；

(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、重大安全事故、重大财务舞弊、重大风险事件等，给公司造成严重影响或者造成公司资产流失的；

(四) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

(五) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

(六) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十条 薪酬与考核委员会在董事会授权下，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追索扣回程序以及具体追索扣回的金额及比例。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家颁布的法律、行政法规、部门规章以及《公

司章程》相抵触时，按国家有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定执行。

第二十二条 本制度由公司董事会负责制定、修订和解释。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

重庆溯联塑胶股份有限公司

2026年4月24日