

**重庆鑫源智造科技股份有限公司**  
**关于高级管理人员 2025 年薪酬执行情况及**  
**2026 年薪酬方案的公告**

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、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法律责任。

重庆鑫源智造科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月23日召开第十一届董事会第四次会议，审议通过了《关于高级管理人员2025年薪酬执行情况及2026年薪酬方案的议案》，该议案已经公司第十一届董事会薪酬与考核委员会第一次会议前置审议通过。现将公司高级管理人员2025年薪酬执行情况及2026年薪酬方案公告如下：

**一、公司高级管理人员2025年度薪酬执行情况**

公司高级管理人员2025年度薪酬执行情况详见上海证券交易所网站 [www.sse.com.cn](http://www.sse.com.cn) 同日披露的《2025年年度报告》第四节“公司治理、环境和社会”中“现任及报告期内离任董事和高级管理人员持股变动及薪酬情况”。

**二、高级管理人员2026年薪酬方案**

依据证监会2025年最新修订的《上市公司治理准则》文件精神及《公司章程》等相关规定，结合公司经营发展等实际情况，公司制定了高级管理人员2026年薪酬方案，具体内容如下：

**（一）适用对象**

本方案适用范围包括：《公司章程》规定的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及其他高级管理人员。

**（二）遵循原则**

1、合规性原则：严格遵循上市公司治理相关法律法规，薪酬与考核规则公开透明，可追溯、可披露。

2、业绩导向原则：薪酬与公司经营结果、个人绩效表现挂钩，绩优多得、绩差少得，杜绝平均主义。

3、过程管控原则：以月度+年度双周期考评，强化经营目标的过程管控，实现动态牵引与闭环管理。

4、总额可控原则：结合公司战略目标设计薪酬总包上下限值，薪酬拉通总额不得突破核定上限。

### （三）考核期限

2026年1月1日至2026年12月31日

### （四）薪酬方案

公司高级管理人员实行年薪制，年薪标准结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况按其实际任职的岗位确定，年薪由基本薪酬与绩效薪酬组成，即年薪=基本薪酬（A）+绩效薪酬（B1+B2+B3），其中，绩效薪酬总体占比不低于年薪总额的 50%。

1、基本薪酬A：基本薪酬是高级管理人员的基本收入，基薪标准原则上不超过年薪标准的50%，按月发放。

#### 2、绩效薪酬：

1) 绩效薪酬B1：月度预发，按年度经营结果预测，与月度绩效结果挂钩；

2) 绩效薪酬B2：按年度经营结果预测，与全年经营结果和个人绩效挂钩，在下年度初根据考核情况发放；

3) 绩效薪酬B3：按年度经营审计结果，与全年经营结果和个人绩效挂钩，在年度报告披露后分三年递延发放。

各模块具体情况如下：

分类		占比	浮动区间	说明
A	基本薪酬	≤50%	100%	固定薪酬，每月发放
B1	绩效薪酬 月度预发	≥50%	0-150%	月度预发放，按年度经营结果预测，与月度绩效结果挂钩
B2	绩效薪酬 年度预发		0-150%	按年度经营结果预测，与全年经营结果和个人绩效挂钩，于下年度初预发放
B3	绩效薪酬 年度发放		0-100%	与全年经营结果和个人绩效挂钩，A、B拉通总额不超过上限，于年度报告披露后分三年递延发放

（五）高级管理人员薪酬方案未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件及《上市公司治理准则》以及《公司章程》等内部制度规定执行。

特此公告。

重庆鑫源智造科技股份有限公司董事会

2026年4月25日