

证券代码：920857

证券简称：泓禧科技

公告编号：2026-032

重庆市泓禧科技股份有限公司

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

本制度于 2026 年 4 月 24 日经重庆市泓禧科技股份有限公司（以下简称“公司”）第四届董事会第二次会议审议通过，表决结果为同意 5 票，反对 0 票，弃权 0 票。本议案尚需提交公司股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为建立健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，充分调动重庆市泓禧科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的积极性和创新性，提升公司业务经营效益和管理水平，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》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《重庆市泓禧科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）董事，包括公司内部董事、外部董事、独立董事及职工代表董事；
- （二）高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》认定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

(一) 公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

(二) 责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、责任义务大小相符；

(三) 长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

(四) 激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩及激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会作为公司董事、高级管理人员的薪酬考核管理机构，负责制订董事和高级管理人员的薪酬标准与方案，审查其履行职责情况并进行年度考评。

第五条 董事会负责董事、高级管理人员薪酬管理制度的制订，并经股东会审议通过后对薪酬管理制度执行情况进行监督。

第三章 薪酬标准

第六条 公司董事和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。

第七条 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。公司应当确定董事、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。

第八条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

(一) 独立董事：采取固定独立董事津贴，除此以外不再另行发放薪酬；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合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 非独立董事及高级管理人员薪酬：除独立董事外其他董事及高级管理人员，根据其在公司所担任的管理职务，参考同行业、同地区类似岗位薪酬水平，按照公司绩效考核制度及业绩指标完成情况领取薪酬。其薪酬方案由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。对于不在公司担任工作职务的外部董事，

不在公司领取薪酬或津贴，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。

第九条 公司可根据相关法律法规和公司实际情况，通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心骨干实施中长期激励。

第十条 如公司出现亏损时，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。

第四章 薪酬管理

第十一条 公司董事、高级管理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。

第十二条 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、高级管理人员按公司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。

第十三条 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，代扣代缴个人所得税。

第五章 薪酬发放

第十四条 公司董事及公司高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核情况和公司实际情况发放。

第十五条 公司发放董事、高级管理人员薪酬均为税前金额。公司按照国家和公司的相关规定，从薪酬中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- (一) 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。

第十六条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离职的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬或津贴并予以发放。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任意情形，公司可以不予发放津贴或绩效薪酬：

- (一) 严重损害公司利益的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

- (三) 因重大违法违规行为被中国证监会采取证券市场禁入措施的；
- (四) 被北京证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- (五) 辞职、被免职或因个人原因离职的；
- (六) 公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

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，可对董事、高级管理人员绩效薪酬的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，公司可根据具体情况对相应行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 薪酬调整

第十九条 董事、高级管理人员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，可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会、股东会批准，薪资标准以通过后的金额为准。

第二十条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整标准：

- (一) 同行业薪酬增幅水平；
- (二) 通胀水平；
- (三) 公司盈利状况；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整；
- (五) 岗位发生变动的个别调整。

第七章 附则

第二十一条 除有明确标注外，本管理制度所称“以上”“以内”“之前”含本数，“超过”“低于”不含本数。

第二十二条 本制度未尽事宜或者与届时有效的法律、行政法规、部门规章、规范性文件或《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的相关规定执行。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修订时亦同。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

重庆市泓禧科技股份有限公司

董事会

2026年4月27日