

# 重庆惠程信息科技股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### （2025 年 12 月修订）

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善重庆惠程信息科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事和高级管理人员的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，将经营者的利益与公司的长期利益结合起来，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》《薪酬与考核委员会工作细则》等规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核、奖惩挂钩。

#### 第二章 薪酬管理机制

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会是公司董事和高级管理人员薪酬管理、考核和监督的专门机构，负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核。

董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第五条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定的依据和具体构成。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。

如公司当年业绩亏损，公司应当在董事、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。

### 第三章 薪酬结构

**第六条** 公司董事和高级管理人员的薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第七条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

**第八条** 公司董事（不包含独立董事以及未在公司担任高级管理人员的董事）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 50%。

基本薪酬根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、行业水平、市场薪资行情等因素确定。

绩效薪酬以公司年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，年终根据当年考核结果核定。

中长期激励收入包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他专项奖金等，由公司根据实际情况制定激励方案。

**第九条** 公司独立董事以及未在公司担任高级管理人员的董事实行固定津贴制，津贴参考同行业上市公司标准，结合公司实际情况，由薪酬与考核委员会提出建议，董事会制订方案，股东会审议通过，并在公司年度报告中披露。

**第十条** 非独立董事同时兼任高级管理人员的，按照其担任职务薪酬标准发放，不再重复发放。

**第十一条** 公司董事因履行职责所发生的合理费用由公司承担。

**第十二条** 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

**第十三条** 公司董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可对其实施降薪：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）重大违法、违规行为被中国证监会予以行政处罚、被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不当人选，或失职、渎职，导致重大决策失误给公司造成严重影响的。

**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** 公司由盈利转为亏损或者亏损较上一业绩周期扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

#### **第四章 薪酬调整**

**第十六条** 薪酬标准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作出相应的调整，以适应公司进一步发展的需要。

**第十七条** 公司董事和高级管理人员的薪酬考核与调整依据为：

- （一）同行业薪资水平；
- （二）公司盈利状况；
- （三）本人职位、职责的变动以及履行岗位职责情况；
- （四）公司战略发展。

**第十八条** 经董事会薪酬与考核委员会批准，可以临时性的为专门事项设立专项特别奖励或惩罚，但需经公司董事会批准后再实施。

## 第五章 薪酬的决策程序和发放

**第十九条** 在每个完整的会计年度结束后，董事会薪酬与考核委员会根据上年生产经营计划对公司高级管理人员进行考核，具体确定各高级管理人员的年薪数额及发放方式。任何高级管理人员都不应当参与其自身薪酬的决定过程。

**第二十条** 董事与高级管理人员基本薪酬、董事津贴按月发放，绩效薪酬和中长期激励根据考核周期发放。

**第二十一条** 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。

公司应当依据经审计的财务数据开展绩效评价，并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。

**第二十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第二十三条** 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，按其实际任期和实际绩效计算绩效奖金并予以发放。

## 第六章 附则

**第二十四条** 本制度由董事会薪酬与考核委员会拟订，报经董事会同意，提交股东会审议通过后实施，修改时亦同。

**第二十五条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》执行。本制度与国家有关法律法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第二十六条** 本制度由公司董事会负责解释。

重庆惠程信息科技股份有限公司  
董事会薪酬与考核委员会  
2025 年 12 月