四川浩物机电股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司治理结构，健全四川浩物机电股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，建立科学有效的董事、高级管理人员薪酬激励与约束机制，促进公司可持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《四川浩物机电股份有限公司公司章程》（以下简称“《公司章程》”）规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及总经理、常务副总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等经董事会聘任的高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理遵循以下原则：

（一）业绩导向原则：薪酬水平与公司发展阶段、经营业绩、岗位价值及风险责任匹配。

（二）责、权、利统一原则：薪酬标准与岗位职责、履职难度、贡献程度相匹配，体现差异化价值分配。

（三）长短结合原则：兼顾短期激励与长期激励，薪酬与公司持续健康发展的目标相符。

（四）市场竞争力原则：参考行业薪酬水平及地区工资标准，保持薪酬体系的市场竞争力。

（五）统筹兼顾原则：合理确定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向公司关键岗位、业务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，实现内部薪酬分配的公平性与激励性。

（六）激励约束并重原则：建立薪酬追索扣回机制，防范董事、高级管理人员短视行为与合规风险。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会职责：

（一）制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；

（二）研究、制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；

（三）就董事、高级管理人员薪酬事项向董事会提出建议；

（四）法律、行政法规、中国证券监督管理委员会、深圳证券交易所和《公司章程》规定的其他事项。

第五条 决策与披露要求

1.董事薪酬方案由股东会审议决定，并予以披露；高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议通过后实施，并向股东会作出说明，同时予以充分披露。

2.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薪酬方案时，该董事应当回避。

3.公司年度发生亏损或高级管理人员薪酬变动与业绩变动方向不一致的，应当在董事会薪酬与考核委员会审议年度绩效考核结果时说明原因及合理性。

4.人力资源部等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会开展工作，协助开展绩效考核等具体工作。

第三章 薪酬标准与构成

第六条 薪酬总额确定机制

1.建立薪酬总额与业绩增长的挂钩机制，人工成本总额纳入公司全面预算管理体系，构建“预算-决算-考核”闭环管理。

2.高级管理人员薪酬总额严格控制在年度人工成本预算范围内，同时参考外部市场对标情况，结合高级管理人员历史薪酬水平及分工情况差异化确定。

第七条 薪酬结构

（一）董事薪酬

1、独立董事：实行年度津贴制，津贴标准参照同行业独立董事津贴水平及公司实际情况，由股东会审议通过后执行。独立董事不参与公司绩效薪酬及中长期激励计划。

2、非独立董事：兼任公司其他职务的非独立董事，薪酬按其实际所任岗位标准领取，不另行领取董事津贴。

（二）高级管理人员薪酬

高级管理人员实行年薪制，薪酬由基本年薪、绩效年薪（月度绩效+年度绩效）、年终奖金包、中长期激励收入、福利津贴等构成，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：

1.基本薪酬：为年度固定报酬，占年薪标准的百分之五十，根据高级管理人员岗位职责、任职资历、市场薪酬水平及公司经营规模确定，按月固定发放。

2.绩效年薪：为年度浮动报酬，占年薪标准的百分之五十，由月度绩效和年度绩效组成，与绩效考核结果挂钩。

3.年终奖金包：与公司年度社会效应和经营效益深度绑定，按照净利润的一定比例提取。

4.中长期激励收入：与公司中长期发展目标绑定，激励形式包括但不限于股权激励、员工持股计划、任期激励、中长期专项奖金等，具体方案另行制定。

5.福利津贴：包括法定社会保险、住房公积金、职务津贴等，按公司统一福利政策执行。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第八条 绩效考核体系

1.考核周期：分为月度考核、年度考核及任期届满考核，由董事会薪酬与考核委员会统一组织实施。

2.考核内容：根据高级管理人员岗位职责分工、公司年度经营目标及战略发展要求设定考核维度，与公司经营效益、重点工作落地、风险合规履职等情况挂钩，具体考核指标及规则由董事会薪酬与考核委员会审定。

3.否决机制：考核期内发生重大安全事故、重大公众责任事故、严重违规违纪、数据造假、违反廉洁从业等情形的，取消对应考核周期全部绩效薪酬及年终奖金包。

第九条 薪酬发放规则：

（一）独立董事津贴发放规则：独立董事津贴根据年度津贴标准按季度发放。

（二）高级管理人员薪酬发放规则：

1.基本薪酬按月度固定发放。

2.月度绩效根据月度考核结果按月核算发放。

3.年度绩效薪酬在年度报告披露和绩效考核后发放，绩效考核以经审计财务数据为依据。

4.年终奖金包的具体分配方案由总经理制定，报董事长审批后执行。

5.中长期激励收入按对应激励方案规定的考核条件和时间节点发放。

第十条 公司独立董事津贴在公司代扣代缴个人所得税后支付。公司高级管理人员薪酬均为税前收入，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放至个人。

第十一条 特殊情形薪酬处理

1.公司董事、高级管理人员任期内离职或岗位变更的，年度绩效按实际履职时间比例折算发放，中长期激励按对应方案约定处理。

2.高级管理人员兼任多个岗位的，按“就高不重复”原则确定薪酬标准。

第五章 薪酬的止付追索及调整

第十二条 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予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十三条 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、停止支付未支付的年度绩效、年终奖金包等，并对相关行为发生期间已经支付的部分进行全额或部分追回。

第十四条 公司董事会授权薪酬与考核委员会审议对董事、高级管理人员年度绩效、年终奖金包的止付追索程序。

第十五条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于同行业薪资增幅水平、通胀水平、公司盈利状况及个人业绩表现、公司发展战略或组织结构调整、岗位发生变动的个别调整等方面。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，按国家法律法规、规范性文件及《公司章程》规定执行。

第十七条 本制度由董事会负责解释。

第十八条 本制度自股东会审议通过之日起施行，修改时亦同。

四川浩物机电股份有限公司

二〇二六年十月二十七日