

重庆长江造型材料（集团）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 为加强重庆长江造型材料（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，提高公司经营管理水平，促进公司稳健经营和持续发展，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》《深圳证券交易所股票上市规则》等相关法律、法规、规范性文件及《重庆长江造型材料（集团）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）竞争力原则：薪酬水平与公司规模、业绩匹配，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值、责任义务、个人业绩贡献相匹配；
- （三）长远发展原则：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、激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责制定董事、高级管理人员薪酬标准，负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第五条 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或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。公司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、财务部等相关部门配合薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第七条 公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议批准，除此之外不再享受其他报酬及福利待遇。公司独立董事行使职权所需的合理费用由公司承担。

第八条 公司非独立董事按其在公司担任的具体职务领取薪酬，不另行领取董事薪酬。未在公司担任其他职务的非独立董事不在公司领取薪酬，其行使董事职权所需的合理费用由公司承担。

第九条 公司高级管理人员根据其在公司担任的具体职务领取薪酬。高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬根据公司年度经营目标完成情况、个人绩效考核指标完成情况等综合考核结果确定。绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第十条 公司可以依照实际经营需要，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员工实施中长期激励。

第四章 薪酬发放

第十一条 公司独立董事津贴按月发放；除独立董事外的其他董事及高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效薪酬按各考核周期进行考核发放。

第十二条 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。

第十三条 董事、高级管理人员的津贴、薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （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。

第十四条 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薪酬并予以发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形，公司可以扣发或不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （二）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （三）严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的；
- （四）因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 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。

第五章 薪酬调整

第十七条 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作相应调整以适应公司进一步发展的需要。

第十八条 董事、公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；
- （二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- （三）公司经营状况：公司整体经营业绩及盈利状况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）个人岗位调整或职务变化。

第十九条 经公司薪酬与考核委员会和董事会审议批准，可以临时性为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定执行；如与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章或者经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关国家法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修订时亦同。