

中联重科股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善中联重科股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）高级管理人员的薪酬管理，建立健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，充分调动其积极性和创造性，提升公司业务经营效益和管理水平，根据国家相关法律法规及《中联重科股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，并结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度所称高级管理人员包括 CEO、副总裁、助理总裁、投资总监、董事会秘书等经公司董事会聘任的高级管理人员；高级管理人员的职务及称谓由董事会根据其所负责的工作内容确定。

第三条 董事兼任高级管理人员的，依据本制度确定的高级管理人员薪酬标准领取薪酬。

第四条 公司高级管理人员薪酬管理制度的制定应遵循以下主要原则：

- （一）符合公司战略发展的需要；
- （二）体现责、权、利相结合的原则；
- （三）体现激励与约束相结合的原则；
- （四）体现短期激励和长期激励相结合的原则；
- （五）与目前执行的薪酬方案基本保持一致的原则；
- （六）体现适度的外部竞争性原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是负责制修订《公司高级管理人员薪酬管理制度》，并对高级管理人员薪酬进行管理和监督的专门管理机构。

第六条 公司董事会负责审核批准董事会薪酬与考核委员会提交的《公司高级管理人员薪酬管理制度》。

第三章 薪酬的构成、结构及调整

第七条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、浮动薪酬、长期激励三部分构成：

（一）基本薪酬：根据岗位价值和责任大小确定，不与绩效考核结果挂钩，是高级管理人员的基本生活保障，按月发放；

（二）浮动薪酬：依据年度浮动薪酬目标值以及年度绩效考核结果支付的报酬部分，在年度内发放。

（三）长期激励：依据长期激励目标值以及年度绩效考核情况计算，并以股权等方式支付给高级管理人员的报酬部分。

第八条 公司应在全面岗位评估的基础上建立高级管理人员岗位职级体系，每个职级对应一个基本薪酬范围，而由一系列岗位职级体系确定的薪酬范围构成高级管理人员薪酬结构。

第九条 高级管理人员薪酬结构由公司董事会薪酬与考核委员会批准；公司董事长、总裁（CEO）根据任职人员具体能力、责任、贡献等情况在上述薪酬结构范围内与该任职人员协商确定薪酬。高级管理人员每年薪酬的具体数额在公司年度报告中披露，公司董事会在审议年度报告时审议批准。

第十条 公司以股权方式支付对高级管理人员的长期激励，按照公司股东大会或董事会审议通过的《股权激励方案》或《员工持股计划》执行。

第十一条 在基本薪酬及浮动薪酬总额范围内，公司可以为高级管理人员提供合理的补充医疗保险和补充养老保险。

第十二条 为适应公司发展的需要，公司董事会薪酬与考核委员会负责对高级管理人员薪酬管理制度提出调整建议，并报董事会批准。

高级管理人员薪酬管理制度调整的依据主要有：

- （一）行业实际薪酬水平；
- （二）公司发展状况；
- （三）通货膨胀水平。

第四章 附则

第十三条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议批准后生效。

第十四条 本制度未尽事宜按照国家有关法律法规及规范性文件的要求执行，如与国家日后颁布法律法规、规范性文件相抵触时，本制度相关条款将相应修订。

第十五条 本制度由公司董事会负责解释。

中联重科股份有限公司
董 事 会
二〇一九年一月二十九日