

潍柴动力股份有限公司

高管及核心人员绩效考核与薪酬激励管理办法

(于2023年10月13日经公司2023年第六次临时董事会批准修订)

第一章 总则

第一条 潍柴动力股份有限公司(下称“公司”)为建立与现代企业制度相适应的收入分配制度,建立和完善经营者的激励约束机制,有效地调动高管及核心人员的积极性和创造性,提高企业经营管理水平,将经营者的利益与企业的长期利益结合起来,促进企业健康、持续发展,根据《中华人民共和国公司法》等有关法律以及《潍柴动力股份有限公司章程》(下称“《公司章程》”),特制定《潍柴动力股份有限公司高管及核心人员绩效考核与薪酬激励管理办法》(下称“本《管理办法》”)。

第二条 本《管理办法》绩效考核与薪酬激励适用的对象包括下列人员(以下统称“高管及核心人员”):

- (一) 公司董事(独立非执行董事除外);
- (二) 公司监事;
- (三) 公司高级管理人员(首席执行官(CEO)、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书);
- (四) 公司重要岗位的管理、技术、业务人员;
- (五) 子公司的主要高级管理人员;
- (六) 公司董事会薪酬委员会认为应当适用的其他人员。

第三条 高管及核心人员薪酬的确定遵循以下原则:

- (一) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则;
- (二) 实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则;
- (三) 实行个人薪酬与公司长远利益相结合的原则,确保主营业务持续增长,防止短期行为,促进公司的永续经营和发展;
- (四) 高管及核心人员的薪酬标准以公开、公正、公平为原则,以经营状况、业绩目标、工作能力等指标为依据,既要有利于强化激励与约束相结合,又要符合企业的实际情况;
- (五) 高管及核心人员的薪酬收入坚持“有奖有罚、奖罚对等、激励与约束并重”

的原则；

（六）高管及核心人员的薪酬收入坚持“先考核、后发放”原则；

（七）坚持效率优先，兼顾公平，促进公司高管及核心人员和员工之间的利益关系和谐的原则。

第四条 高管及核心人员绩效考核以企业经济效益和工作目标为出发点，根据公司年度生产、经营、基建计划和高管及核心人员分管工作的工作目标完成情况，进行综合考核，并根据考核结果确定高管及核心人员的基本薪酬和绩效薪酬分配。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会根据股东大会审议通过的董事、监事基本薪酬额度和高管及核心人员绩效薪酬额度和授权等事项，决定薪酬方案。

董事会薪酬委员会负责拟订薪酬方案并对董事会负责。

公司人力资源部门在公司董事会决定的方案范围内负责绩效薪酬具体发放。

第六条 薪酬委员会的工作主要包括以下内容：

（一）根据有关岗位的职责、重要性、职业风险以及年度贡献要求情况等，拟订薪酬分配政策、计划或方案，主要包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系、奖励和惩罚的方案和制度等；

（二）拟订董事、监事基本薪酬方案，报公司董事会审议通过后，提交股东大会审议，经批准后实施；

（三）检查公司高管及核心人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评，审查、确认高管及核心人员年度绩效考核目标，拟订绩效薪酬方案，报董事会批准后实施；

（四）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

（五）根据董事会授权决定董事长的绩效薪酬；

（六）董事会授权的其他事宜。

第三章 薪酬的构成、用途及确定

第七条 高管及核心人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成。计算公式是：
薪酬=基本薪酬+绩效薪酬。

第八条 基本薪酬由薪酬委员会根据高管及核心人员所任职位的管理范围、重要性、职责、市场薪资行情等因素拟订高管及核心人员基本薪酬数额，报董事会审议通过。

过后执行。董事、监事基本薪酬上限则由董事会报股东大会厘定，董事会在股东大会厘定的范围内确定。基本薪酬不得低于公司所在地的最低工资标准。

第九条 根据股东大会决议，公司每年以经审计的年度税后利润为计算基数，提取不超过该额度 5%的比例向高管及核心人员发放绩效薪酬。绩效薪酬由薪酬委员会进行综合考核，主要考虑公司的经济效益以及高管及核心人员完成公司经营计划和分管工作目标的情况及其完成工作的效率和质量。

第四章 薪酬考核

第十条 薪酬委员会关于高管及核心人员薪酬考核工作程序按《潍柴动力股份有限公司董事会薪酬委员会工作细则》执行。

第五章 薪酬发放

第十一条 高管及核心人员基本薪酬以现金形式发放，绩效薪酬以现金和/或公司确定的其他方式发放，并接受公司有关奖励办法的约束。高管及核心人员的每月基本薪酬按月发放；年度绩效薪酬根据“先审计、考核，后兑现”的原则予以发放。

第十二条 高管及核心人员在年度绩效薪酬发放时在任不足一年的，或者发放期间内职务发生变动的，离任及接任者以任免通知的时间为准，按其实际任职时间长短计算薪酬（以月为计算单位，不足一个月的按天计发）。

第十三条 高管及核心人员任双重以上职务的，只按最高职务计算薪酬，原则不发放兼任职务薪酬。

第十四条 高管及核心人员的个人所得税按税法规定由公司财务部门代扣代缴。

第六章 约束机制

第十五条 高管及核心人员在任职期间，出现以下情况中的任何一种，则不予发放年度绩效薪酬：

- （一）严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，受到公开谴责或责令整改的；
- （二）严重损害公司利益的；
- （三）违反公司规章制度，受到公司内部处分的。

第十六条 高管及核心人员因个人原因擅自离职、辞职或被免职的，不再享受年度绩效薪酬。

第十七条 高管及核心人员因故请事假、病假、工伤假等以及在职学习期间的薪酬与福利按公司内部制度执行。

第十八条 年度绩效考核的结果与任命、续聘挂钩，公司有权依据考核结果并依法定程序对高管及核心人员任职进行相应调整。

第七章 监督与管理

第十九条 董事会依据会计师审计报告和董事会审核委员会审计情况对高管及核心人员进行年度经营业绩考核，如出现财务数据不实，有虚假情况或高管及核心人员有重要决策失误等情况，董事会将视情节轻重予以处理。

第二十条 高管及核心人员除按本《管理办法》领取薪酬外，可按公司内部制度规定领取节日补贴、外派补贴、外派房贴以及出差补助，其他货币性收入须报董事会审批后执行。

第二十一条 独立非执行董事出席股东大会、董事会以及按照《公司章程》行使职权所需的正常合理费用（包括差旅费、办公费等），公司据实给予报销。

第八章 附则

第二十二条 本《管理办法》经公司董事会审议通过后生效，修改亦同。如果本《管理办法》与监管机构发布的最新法律、法规和行政规章存在冲突，则以最新法律、法规和行政规章的相关规定为准。

第二十三条 本《管理办法》解释权归属公司董事会。

第二十四条 本《管理办法》由董事会审议通过之日起实施。

潍柴动力股份有限公司

二〇二三年十月十三日