



广西柳工机械股份有限公司 2026 年度董事及高级管理人员薪酬方案

广西柳工机械股份有限公司（以下简称“公司”）根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《广西柳工机械股份有限公司章程》《广西柳工机械股份有限公司董事及高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，结合公司的实际经营情况，参考所处行业、所在地区的薪酬水平，制定了公司2026年度董事及高级管理人员薪酬方案。现将薪酬方案情况公告如下：

一、董事津贴方案

不在公司实际担任经营管理职务的外部董事、独立董事实行固定津贴制，标准为15万元/年（含税），按月度发放，每月12500元（注：2026年度公司外部董事郑津先生、张程先生不领取董事津贴）。

内部董事不在公司领取津贴，按照其在公司所从事的具体岗位和担任的职务领取相应的薪酬。

二、内部董事及高级管理人员薪酬方案

1. 目的

为贯彻公司盈利增长、规模增长、品质提升、能力成长的管理导向，参照上市公司治理准则要求，规范公司高级管理人员薪酬管理，形成有效的激励约束机制，建立科学规范、公平合理的内部董事、高级管理人员薪酬分配机制，特修订本方案。

2. 定义

2.1. 内部董事、高级管理人员薪酬指在公司任职的董事或担任高级管理人员职务，付出劳动而获得的劳动报酬和做出贡献获得的绩效奖励。

2.2. 本方案所称“高级管理人员”均指以下人员：

- (1) 公司总裁、高级副总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书；
- (2) 未由公司董事会任命但实际履行经理层职责或纳入经理层管理的人员；
- (3) 公司董事会认定的其他人员。

3. 适用范围

本方案适用于公司上述所列内部董事、高级管理人员（以下简称“高管”）。

4. 管理部门

董事薪酬方案由公司股东会决定，高管薪酬方案由公司董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

公司董事会是高管绩效薪酬的决策机构，审批公司高管的薪酬标准、绩效考核和经营业绩奖惩事项。

公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，负责制定内部董事、高管的薪酬方案，履行对内部董事、高管薪酬激励的管理职责。

5. 基本管理原则

- (1) 合法合规、公平公正原则；
- (2) 实现股东价值增长原则；
- (3) 业绩薪酬双对标原则；
- (4) 激励与约束相结合原则。

三、内部董事及高级管理人员薪酬构成

内部董事、高管的薪酬与激励实行市场化分配机制，主要由年度薪酬（基本薪酬和绩效薪酬）、超额绩效奖金与股权激励组成。

6. 年度薪酬

内部董事、高管实行年薪制，年度薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，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百分之五十。其薪酬水平，依据内部董事、高管所担任职务，经公司薪酬体系的岗位评估确定岗位薪级，结合所具备的任职能力拟定薪酬标准，具体由董事会按照市场化薪酬分配机制及公司内部薪酬制度审议确定。

年度薪酬标准会依据公司经营情况的变化，结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素适当调整：

- (1) 公司的发展战略和经营环境变化；
- (2) 公司经营业绩状况；
- (3) 市场薪酬水平变动情况；
- (4) 组织结构调整或岗位发生变动的个别调整；
- (5) 公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

7. 超额绩效奖金

超额绩效奖金是针对当年度为公司做出超额价值贡献或特殊贡献的内部董事、高管，根据当年度超额利润贡献情况或做出的特殊贡献进行奖励。具体方案经公司董事会审批通过后实施。

8. 股权激励

引导内部董事、高管关注公司长远发展，公司按照市场化薪酬分配机制，探索

中长期激励，在限定持股比例和明确退出机制的前提下，实施股权激励方案。

四、年度薪酬的计算及发放

9. 基本薪酬与绩效薪酬的核算及发放

内部董事、高管年度薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成，不同岗位的目标基本薪酬和目标绩效薪酬占比不同。

公司内部董事、高管因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

9.1. 基本薪酬：

按月发放。个人月度基本薪酬=个人年度目标基本薪酬÷12×当月出勤率

9.2. 绩效薪酬：

(1) 计算方式：

绩效薪酬=目标绩效薪酬×个人年度绩效综合考核分÷100×全年出勤率。

(2) 绩效考核：

内部董事、高管的个人年度绩效综合考核分，根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定。

考核内容根据公司战略要求、本岗位的职责及分管业务确定。

(3) 绩效发放：

按年发放。内部董事、高管的年度绩效薪酬依据经审计的财务数据开展考核与计算，在次年公布上市公司年度报告和绩效评价后启动结算发放。结算当年发放50%，年度报告公布的次年再发放递延部分。未经组织批准因个人原因在任期内擅自离职的，递延部分不予发放。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高管平均绩效薪酬原则

上相应下降，未相应下降的应当披露原因。

五、约束机制

10. 工资总额决定机制

根据国家对国有企业工资总额的管理要求，工资总额与公司效益联动，按照“效益增工资增、效益降工资降”的同向联动原则确定工资总额。

11. 止付追索机制

在已支付高管绩效薪酬、绩效奖金后或者已解锁股权激励后，如公司财务报告需进行追溯重述，对高管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。

公司高管如出现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。

六、附则

本方案最终解释权属于广西柳工机械股份有限公司董事会。如与党中央、中华人民共和国和广西壮族自治区法律、法规或有关规定不一致时，按上级法律、法规或有关规定执行。本方案未尽事宜，遵照国家相关法律法规及其他规范性文件执行。通过谈判外聘的高管按照市场化机制管理参照本规定执行。

广西柳工机械股份有限公司

2026年4月24日