

## 振宏重工（江苏）股份有限公司董事和高级管理人员薪酬 管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

2026年5月27日公司第二届董事会第十次会议审议通过，本议案尚需提交股东会审议。

### 二、 分章节列示制度主要内容：

#### 第一章 总则

第一条 为了进一步加强和规范振宏重工（江苏）股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事和高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效率，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》及其他有关法律、法规、规范性文件和《振宏重工（江苏）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制订本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）董事，包括公司非独立董事及独立董事；

（二）高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公平、公开、公正原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩及激励机制挂钩。

## 第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成，董事报酬方案由股东会决定，并予以披露。在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报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员的薪酬分配方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

## 第三章 薪酬的构成与标准

第六条 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。

第七条 公司董事薪酬的构成与标准如下：

（一）独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，津贴标准经股东会审议通过，按季支付；其不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；不在公司享受其他报酬、社保待遇等；其出席董事会、股东会的差旅费以及依照法律法规和《公司章程》行使职权所需的其他合理费用由公司承担，据实报销；

（二）非独立董事：在公司担任除董事外的其他工作职务并领取岗位薪酬的董事，按照其职务与岗位对应的薪酬与考核方案执行，不再另行领取报酬；不在

公司担任其他工作职务的董事，不在公司领取薪酬，不享受补贴或福利待遇。董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

第八条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成，其基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬主要体现绩效结果导向，以公司年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。

第九条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。公司对高级管理人员的绩效评价应当作为确认高级管理人员薪酬及其他激励的重要依据。

第十条 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。

第十一条 薪酬与考核委员会对上述业绩指标考核时综合考虑公司所处行业周期性特征，董事、高级管理人员平均绩效薪酬可与业绩周期挂钩，业绩周期不超过三年。

#### 第四章 薪酬调整

第十二条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：收集市场薪酬报告或公开的薪酬数据，汇总分析同行业的薪酬数据，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）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十三条 公司亏损时应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。公司较上一会计年度由盈利

转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十四条 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第十五条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十六条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并提交董事会、股东会按权限审议通过后，公司可以临时对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。

## 第五章 薪酬的支付

第十七条 董事及高级管理人员的薪酬由公司按照有关规定代扣代缴个人所得税、社保费用、住房公积金等后，剩余部分发放给个人。

第十八条 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。

## 第六章 薪酬的止付及追索

第十九条 公司董事、高级管理人员如有下列情形的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

（一）被中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）及其派出机构及/或证券交易所认定为不适当人选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（三）具有《公司法》规定的不得担任董事、高级管理人员情形；

（四）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；

（五）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十条 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。

第二十一条 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。

第二十二条 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

## 第七章 附则

第二十三条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效。

第二十四条 本制度由董事会负责解释。

第二十五条 本制度未尽事宜，依据《公司法》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律和行政法规以及《公司章程》的规定执行。

振宏重工（江苏）股份有限公司

董事会

2026年5月27日