

中信重工机械股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为加强中信重工机械股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，完善董事、高级管理人员的激励和约束机制，保证公司董事、高级管理人员依法履职尽责，提升公司经营管理水平。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》《中信重工机械股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等相关规定，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、经济效益匹配，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责权利统一原则：薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配；

（三）发展性原则：薪酬与公司健康、持续、稳定的目标相符；

（四）激励约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第五条 公司董事薪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。

第六条 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。

第七条 公司业绩如果发生亏损，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。

第八条 公司人力资源部、财务管理中心配合董事会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

第九条 独立董事在公司领取与其承担的职责相适应的津贴，津贴标准综合参考行业内可比公司独立董事津贴水平、独立董事履职所需时间与精力投入、承担的风险责任等因素确定。独立董事津贴将根据公司经营情况适时调整。

第十条 非独立董事和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。

第四章 薪酬的发放

第十一条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定与支付以绩效考核评价为重要依据。公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬与津贴，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项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、住房公积金、企业年金等由个人承

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。

第十三条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、退休等原因离任的，按其实际任期计算并予以发放。

第五章 薪酬的止付追索

第十四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的止付追索程序。

第十五条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十六条 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进行全额或部分追回。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜或与国家有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》的相关规定不一致的，按国家有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》的相关规定执行。

第十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，公司《独立董事津贴及经费制度》同步废止。

第十九条 本制度由董事会负责解释。