

徐工集团工程机械股份有限公司 高级管理人员薪酬制度 (2026 年修订)

(2026 年 8 月 10 日经第十届董事会第七次会议（临时）审议通过)

第一章 总则

第一条 为进一步建立健全多种方式长中短期结合的薪酬激励体系，充分调动高级管理人员的积极性，实现高级管理人员薪酬与股东利益、公司价值紧密结合，更好地提升公司业绩，确保公司资产的保值增值。公司董事会薪酬与考核委员会根据《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》等法规和公司《章程》的有关规定，依据公司当前经营实际及发展规划，对原《徐工集团工程机械股份有限公司高级管理人员薪酬制度》(2025 年修订)进行修订，特制定《徐工集团工程机械股份有限公司高级管理人员薪酬制度(2026 年修订)》(简称《高管薪酬制度》)。

第二条 《高管薪酬制度》制定基本原则

- (一) 高级管理人员薪酬与股东利益最大化相一致原则
- (二) 业绩薪酬双对标原则
- (三) 按岗位付薪和按绩效付薪相结合原则
- (四) 激励与约束相结合原则
- (五) 市场导向原则
- (六) 可操作性原则

第三条 《高管薪酬制度》适用人员

《高管薪酬制度》适用人员为总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书。

未任命经理层职务但实际履行经理层职责或纳入经理层管理的党委副书记、纪委书记、工会主席，由薪酬与考核委员会提出，报经董事会审批通过后可参照本制度执行。

第二章 高级管理人员薪酬构成、计算及发放方式

第四条 高级管理人员薪酬包括基本年薪、绩效年薪、任期激励、专项奖惩及股权激励等其他中长期激励，其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的百分之五十。

（一）基本年薪计算

基本年薪=年度目标全薪×基本年薪占比

总裁年度目标全薪由业绩薪酬双对标确定。选取主业相似、性质相同、发展良好、数据可得的相关企业作为对标组，通过对标关键业绩指标确定公司业绩分位值，对标相关企业负责人收入确定公司总裁年度目标全薪，经公司薪酬与考核委员会核定后实施。

基于总裁年度目标全薪水平，结合岗位价值评估结果，确定高管所处年度目标全薪水平及范围带宽，并基于岗位、业务、薪酬匹配关系，进一步确定各高管年度目标全薪水平。

（二）绩效年薪计算

1.标准绩效年薪

标准绩效年薪=年度目标全薪×绩效年薪占比

2.考核绩效年薪

考核绩效年薪=标准绩效年薪×年度考核系数

其中，年度考核系数根据年度考核结果确定。

（三）任期激励计算

1.任期激励基数

年度任期激励基数=年度目标全薪×年度任期激励基数占比

任期激励基数为任期内各年度任期激励基数之和。

2.考核任期激励

考核任期激励=任期激励基数×任期考核系数

其中，任期考核系数根据任期考核结果确定。

（四）专项奖惩计算

专项奖惩包括专项奖励和专项考核，具体按照公司专项方案执行。

第五条 为建立健全激励约束机制，充分调动公司关键核心骨干的积极性，公司将建立限制性股票激励计划、利润分享计划等中长期激励，由薪酬与考核委员会拟订，报董事会审议通过后提交股东会批准。

第六条 高级管理人员薪酬发放方式

（一）基本年薪按月进行平均发放，月发放额按如下公式确定：月发放额=基本年薪÷12。

（二）绩效年薪在公司年报经审计后，结合年度考核结果确定后发放。

（三）任期激励在任期结束后，经任期考核，采用递延方式予以兑现。

第三章 绩效考核与绩效目标

第七条 高级管理人员的绩效考核主要包括年度考核和任期考核。

第八条 年度考核

每年对年度经营业绩责任书完成情况进行考核。年度经营业绩考核得分分为年度经营业绩指标和高质量党建、党风廉政建设相关指标的加权得分。

第九条 任期考核

任期考核在任期届满后进行，对高级管理人员任期内经营业绩完成情

况进行考核,任期经营业绩考核得分为任期内各年度经营业绩考核得分均值和任期经营业绩责任书完成情况的加权得分。

任期综合评价对职业经理人从政治素质、廉洁从业、价值创造、组织与人才贡献等方面进行评价,其中价值创造为任期经营业绩完成情况。

第十条 绩效目标

任期绩效目标三年一定。任期期初签订,任期期满后对业绩完成情况进行任期考评。

年度绩效目标根据任期目标设定。每年年初签订,次年初对业绩完成情况进行年度考评。

第四章 组织形式与薪酬考核流程

第十一条 《高管薪酬制度》的制定及修订,由薪酬与考核委员会拟订,报董事会审议批准。

第十二条 薪酬与考核委员会在次年公司年报经审计后,组织对高级管理人员经营业绩责任书中的各项指标完成情况进行评估,评分结果形成年薪结算决议,报董事会审批通过后执行。

第十三条 薪酬与考核委员会为高级管理人员建立年薪台账,并定期提供给高级管理人员进行核对。

第十四条 高级管理人员须对年度、任期考核数据及各类经营资料的真实性、准确性、完整性负责,因数据造假、会计核算不规范、业务操作违规等情形导致考核结果偏差造成不良影响的,公司将对其绩效年薪、任期激励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。

第十五条 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,以及出现下列情况之一

时，公司将根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪、任期激励和中长期激励等收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪、任期激励和中长期激励等收入进行全额或部分追回。

（一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选，或被中国证监会采取市场禁入措施；

（二）因重大违法违规行为被公司股票上市地证券监督机构予以行政处罚；

（三）违反忠实或勤勉义务致使公司遭受重大经济或声誉损失，或导致公司发生重大违法违规行为或重大风险的；

（四）在业务管控、采购、销售、应收账款清收、资金与资产管理、投资并购等方面，未履行或未正确履行职责，发生违规经营投资行为，造成重大资产损失、重大经营风险或严重负面后果的；

（五）公司或监管部门机构认定的其他严重失职行为，给公司造成严重负面影响的；

（六）违反法律法规规定或公司认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 其他事项

第十六条 本制度自 2026 年起执行。

第十七条 本制度解释权属徐工集团工程机械股份有限公司董事会。