

隆鑫通用动力股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度
(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善隆鑫通用动力股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《隆鑫通用动力股份有限公司公司章程》（以下简称《公司章程》）、《隆鑫通用动力股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度所称董事是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括：

（一）内部董事：是指与公司之间签订聘任合同或者劳动合同的高级管理人员等兼任的董事；

（二）独立董事：指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

（三）外部董事：指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事。

本制度所称高级管理人员包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）市场竞争力原则：薪酬水平与公司经营规模、业绩增长相匹配，保持行业同类岗位竞争力；

（二）岗责匹配原则：坚持责权利对等，薪酬与岗位价值、职责大小、承担风险相适应；

（三）长期导向原则：薪酬体系与公司长远利益、持续健康发展目标相一致；

（四）激励约束并重原则：薪酬分配与绩效考核、奖惩机制紧密挂钩，强化

激励与约束；

（五）公平公正公开原则：坚持分配公平、程序公开、结果公正，标准透明、奖惩对等；

（六）薪酬总额决定机制：公司董事及高级管理人员工资总额以上年度为基础，结合经营业绩、战略发展、个人履职情况综合确定。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬。

第五条 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政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律、行政法规、中国证券监督管理委员会规定和《公司章程》规定的其他事项。

第六条 公司组织人资中心、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 董事薪酬管理

第七条 公司董事薪酬标准

公司根据董事工作性质、承担责任、风险与履职强度，确定年度薪酬标准及调整、发放规则：

（一）内部董事（含职工代表董事）

以聘任合同或劳动合同约定为基础，按以下执行：

1、内部董事兼任高级管理人员的，薪酬标准、调整及发放按照本制度第四章“高级管理人员薪酬管理”执行；

2、内部董事兼任非高级管理人员职务的，按其实际担任岗位及公司薪酬制度确定薪酬标准、调整及发放事宜。

（二）外部董事

外部董事的薪酬或津贴标准按照公司股东会审议通过的方案执行。外部董事在公司控股分、子公司兼任职务的，可依照分、子公司薪酬管理办法领取薪酬，但不得在公司重复领薪。

（三）独立董事

依据《上市公司独立董事管理办法》，结合公司实际及同行业上市公司水平，综合考虑责任、风险与市场薪酬确定董事津贴。独立董事参加规定培训、出席董事会、股东会的差旅费以及按《公司章程》及法律法规行使职权所需合理费用，可在公司据实报销。

（四）中长期激励

公司可按照法律法规和《公司章程》等有关规定，对内部董事、外部董事实施员工持股计划、股权激励计划等中长期激励，相关激励的调整、发放按批准的方案执行。

独立董事不参与股权激励及其他与履职无关的激励安排。

第四章 高级管理人员薪酬管理

第八条 公司任职的高级管理人员的薪酬按以下标准确定，薪酬调整、发放严格遵循本制度相关规定：

（一）薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬、年终激励和中长期激励等组成。其中，绩效薪酬与年终激励合计占比原则上不低于基本薪酬、绩效薪酬、年终激励总额的百分之五十。

（二）基本薪酬：根据岗位责任、行业薪酬水平、从业经验、资历等综合确定，其调整、发放按本制度第五章和第六章相关规定执行。

（三）绩效薪酬：与基本薪酬、绩效薪酬总额挂钩，结合年度绩效考核结果确定，日常不单独发放，年度考核后统一核算，其调整、发放按本制度第五章和第六章相关规定执行。

（四）年终激励：与公司年度经营业绩、个人年度绩效考核结果挂钩，依据

经审计的财务数据开展评价，年度考核后统一发放，其调整按本制度第五章相关规定执行。

（五）中长期激励：与公司中长期发展战略及业绩考核指标挂钩，包括但不限于股权激励计划等，由薪酬与考核委员会拟定具体方案，经董事会审议并提交股东会批准后实施，相关调整、发放按批准的方案及本制度相关规定执行。

（六）核算要求：绩效薪酬、年终激励和中长期激励的确定、调整均以经审计的财务数据、正式绩效评价为依据，坚持“先考核、后兑现”原则，再按规定执行发放。

第九条 在年度经营过程中，如经营环境等外部条件发生重大变化，董事会薪酬与考核委员会可对高级管理人员的年度绩效考核指标及薪酬分配方案进行相应调整，经董事会审议通过后，按调整后的标准执行发放。

第五章 薪酬的调整

第十条 薪酬体系应围绕公司经营战略，结合经营状况、行业趋势及市场环境变化，适时优化调整，确保适配公司发展需求及激励效果。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过同行业市场薪酬报告或者公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考年度通货膨胀数据，合理调整薪酬标准，保障薪酬实际购买力不降低；

（三）公司盈利状况：结合公司年度经营业绩、盈利水平及发展规划，合理确定薪酬调整幅度；

（四）公司组织结构调整：因战略及业务发展需要，组织结构优化导致岗位设置、职责范围发生重大变化的，同步调整对应人员薪酬标准；

（五）个人岗位变动：董事、高级管理人员岗位发生调整的，按新岗位职责及价值，对应调整薪酬标准，确保岗薪匹配。

第十二条 薪酬调整严格履行以下审议程序：

（一）公司董事薪酬调整：由薪酬与考核委员会拟定调整方案，经董事会审核通过后，提交公司股东会审议批准实施；

(二) 公司高级管理人员薪酬调整：由薪酬与考核委员会拟定调整方案，经董事会审议通过后实施；

(三) 薪酬调整方案实施后，相关调整内容及时同步至相关人员，确保执行一致。

第六章 薪酬的发放

第十三条 薪酬发放流程

经营年度结束后，薪酬与考核委员会结合管理人员述职情况、经审计的财务数据及职能部门评价，完成绩效考核，确定绩效薪酬、年终激励具体金额，按以下流程发放：

(一) 董事津贴：按月度发放；

(二) 高级管理人员基本薪酬：按月固定发放；

(三) 高级管理人员绩效薪酬、年终激励：按年度考核结果发放，其中一定比例绩效薪酬递延至年度报告披露及绩效评价完成后支付；

(四) 中长期激励：按批准的方案约定时间及要求发放。

第十四条 薪酬税前处理与代扣代缴

公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司按照国家法律法规及公司规定，代扣代缴以下个人应承担部分：

(一) 个人所得税；

(二) 社会保险、住房公积金个人缴纳部分；

(三) 法律法规及公司规定的其他应缴款项。

扣除上述款项后，将剩余部分足额发放给个人。

第十五条 离任薪酬结算

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，按其实际任职期限、履职情况及考核结果结算薪酬，未完成考核周期的绩效薪酬、年终激励不予发放。

第十六条 薪酬不予发放情形

董事、高级管理人员任职期间出现下列情形之一的，公司不予发放绩效薪酬、年终激励及相关津贴：

- (一) 被证券交易所公开谴责或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行政处罚的；
- (三) 严重违反公司规章制度，损害公司利益的；
- (四) 擅自离职、无故旷工或被公司解除职务的；
- (五) 董事会认定的其他严重违反本制度的情形。

第七章 止付追索

第十七条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的，应当及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬、年终激励及中长期激励收入重新考核，并追回超额发放的部分。

第十八条 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，公司应根据情节轻重，减少、停止支付其未支付的绩效薪酬、年终激励及中长期激励收入，并对相关行为发生期间已支付的该部分薪酬予以全额或部分追回。

第八章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与前述规定不一致的，以国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》为准。

第二十条 本制度由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十一条 本制度自股东会审议通过之日起生效。