

林州重机集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善林州重机集团股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理体系,建立科学有效的激励和约束机制,充分调动董事和高级管理人员的积极性和创造性,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规及《林州重机集团股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,结合公司实际情况,特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员:

- (一) 公司全体董事;
- (二) 高级管理人员:包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 董事和高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则:

- (一) 公平原则: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) 体现责任权利对等的原则,薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符;
- (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) 激励约束并重原则:体现薪酬发放与考核、奖惩及公司激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下负责拟定董事、高级管理人员的薪酬标准、分配机制、支付与止付追索安排等方案,明确薪酬确定依据和具体构成;负责审查董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考

核；负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

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。

董事薪酬方案由股东会审议通过，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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 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）法律法规和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第七条 公司有关部门协助公司董事会薪酬与考核委员会配合薪酬与考核委员会具体组织实施本制度，并完成相应信息披露工作。

第三章 薪酬构成及标准

第八条 薪酬构成及标准：

（一）公司独立董事实行固定津贴制，津贴标准为每人每年 10 万元（人民币，不含税），除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。津贴标准由股东会审议，公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部绩效考核，不享受绩效薪酬。

(二) 非独立董事的薪酬按以下方式确定：

1、在公司担任高级管理人员、员工岗位的非独立董事，按照其在中国担任的除董事外的高级管理人员、员工岗位的薪酬标准领取薪酬，不另外领取董事津贴。

2、未在中国担任除董事外的任何职务的非独立董事，可以领取董事薪酬。董事薪酬的具体标准由董事会拟定，并提交中国股东会审议。

(三) 非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、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 50%。

1、基本薪酬：中国根据岗位职责和能力情况，并结合中国薪酬水平确定；

2、绩效薪酬：以中国年度经营业绩与个人业绩相挂钩，年终根据当年考核结果发放；

3、中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对职业经理人中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他中国根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由中国根据实际情况制定激励方案。

中国董事和高级管理人员薪酬应当与中国市场发展相适应，与中国经营业绩、个人业绩相匹配，与中国可持续发展相协调。

第九条 中国可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事、高级管理人员进行激励，激励的主要原则是基于相应岗位职责的履行程度、年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项按照中国法律法规、《公司章程》及中国其他制度执行。

第四章 绩效考核

第十条 董事及高级管理人员绩效与履职评价标准：

（一）独立董事：不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，对履职情形采取自我评价、相互评价等方式进行。

（二）非独立董事：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行等方面进行考核，并依其职务和岗位进行发放。

（三）高级管理人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行、经营管理能力等方面进行考核。

第十一条 董事及高级管理人员绩效与履职评价程序：

非独立董事、高级管理人员的绩效评价，由董事会薪酬与考核委员会负责组织。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十二条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第十三条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大的，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。

第五章 薪酬发放与止付追索

第十四条 薪酬发放方式：

（一）独立董事津贴按月发放；

（二）非独立董事、高级管理人员的薪酬发放时间及方式，按公司现行工资发放制度执行。

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，由公司内部相关机构根据实际情况决定。

第十五条 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。

第十六条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司有权减少或不予发放其当期及未支付的津贴、绩效薪酬及中长期激励收入：

（一）因涉嫌违法违规被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的；

（二）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（四）违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；

（五）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反政府或者公司有关规定的、以及给公司造成重大损失的其他情形。

第十七条 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。

董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 薪酬调整

第十八条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十九条 公司董事及高级管理人员的薪酬可根据同行业薪酬增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、个人业绩表现、公司发展战略或组织结构调整、岗位变动为依据进行调整。

第七章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、《公

司章程》及公司内部有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十一条 本制度由董事会负责解释。

第二十二条 本制度自公司股东会通过之日起生效并实施，修订亦同。

林州重机集团股份有限公司

2026年4月