

# 通裕重工股份有限公司

## 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** 为规范通裕重工股份有限公司(以下称“公司”)董事及高级管理人员薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,有效调动公司董事、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《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》《通裕重工股份有限公司章程》(以下称“《公司章程》”)的相关规定,结合公司实际,制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事(含独立董事、非独立董事)及高级管理人员。本制度所称高级管理人员,系指《公司章程》规定的公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及经董事会认定为高级管理人员的其他人员。

**第三条** 公司薪酬管理遵循以下原则:

- (一) 坚持按劳分配与责、权、利相结合原则;
- (二) 坚持薪酬水平与公司效益及工作目标挂钩的原则;
- (三) 坚持激励与约束并重的原则;
- (四) 坚持公开、公正、透明原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会主要负责制定公司董事、高级管理人员考核标准并进行考核,制定、审查董事

和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方案，并向董事会提出建议。

**第五条** 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决定，并予以披露。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

**第六条** 董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行薪酬评价或讨论其报酬时，该董事应当回避表决。

**第七条** 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董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### **第三章 薪酬结构与标准**

**第八条** 公司董事和高级管理人员薪酬构成：

（一）独立董事。独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴标准由薪酬与考核委员会拟定，经董事会、股东会审议批准后实施；独立董事履职产生的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事（含职工代表董事）。在公司担任其他经营管理职务的非独立董事，按照其所兼任的经营管理职务对应的薪酬标准领取薪酬；在公司未担任除董事以外职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，因履职产生的合理费用由公司承担。

（三）高级管理人员。高级管理人员按照其所担任职务对应的薪酬标准领取薪酬。

**第九条** 公司董事、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，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%。

本制度所规定的公司董事、高级管理人员基本薪酬及绩效薪酬不包括股权激励、员工持股计划等中长期激励措施。公司可以根据经营情况和激励需要，通过股权激励、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励，具体方案根据相关法律法规由公司另行确定。

**第十条** 公司董事、高级管理人员的工资总额实行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司未来发展规划、年度经营目标、公司经营效益、行业薪酬水平等因素综合确定。

**第十一条** 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。

**第十二条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

#### **第四章 薪酬发放**

**第十三条** 独立董事津贴按照股东会批准的标准按月发放。非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，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发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十四条** 董事、高级管理人员的薪酬为税前金额，公司按照国家 and 公司相关规定，代扣代缴个人所得税、应由个人承担的社会保险费、住房公积金以及其他应由个人承担的费用（如有）后，剩余部分发放给个人。

**第十五条** 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。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成重大损失，或者对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，应根据其所承担责任、造成损失和受相关处分情况，追索扣回部分或全部绩效年薪和中长期激励收入，并停止支付尚未支付部分或全部薪酬。

## **第五章 薪酬调整**

**第十七条** 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。公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略及个人岗位调整或职务变化等，相应调整薪酬标准。

**第十八条** 若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。公司在审议亏损年度的董事、高级管理

人员薪酬方案时，董事会薪酬与考核委员会需特别说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第十九条** 调整董事、高级管理人员薪酬标准的，由董事会薪酬与考核委员会提出，分别履行相应决策程序。

## **第六章 附 则**

**第二十条** 本制度未尽事宜，或与国家现行法律法规、规章制度、规范性文件及《公司章程》规定不一致的，以相关法律法规及《公司章程》的规定为准。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释，修订方案经董事会审议后提交股东会审议通过后生效。

**第二十二条** 本制度经公司股东会批准之日起生效实施。