

中联重科股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善中联重科股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）高级管理人员的薪酬管理，建立健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，充分调动其积极性和创造性，提升公司业务经营效益和管理水平，根据国家相关法律法规及《中联重科股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，并结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度所称高级管理人员是指经公司董事会聘任的高级管理人员。高级管理人员的职务及称谓由董事会根据其所负责的工作内容确定。

第三条 董事兼任高级管理人员的，依据本制度确定的高级管理人员薪酬标准领取薪酬。

第四条 公司高级管理人员薪酬管理制度的制定应遵循以下主要原则：

- （一）符合公司战略发展的需要；
- （二）体现责、权、利相结合的原则；
- （三）体现激励与约束相结合的原则；
- （四）体现适度的外部竞争性原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是负责制定、修订公司高级管理人员薪酬管理制度，并对高级管理人员薪酬进行管理和监督的专门管理机构。

第六条 公司董事会负责审核批准董事会薪酬与考核委员会提交的公司高级管理人员薪酬管理制度。

第三章 薪酬的构成、结构及调整

第七条 公司依据当年度的业务经营、财务状况、市场情况等因素合理确定高级管理人员的薪酬总额，并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。

第八条 公司高级管理人员实行年薪制，薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成：

（一）基本薪酬：根据岗位价值和责任大小确定，不与绩效考核结果挂钩，是高级管理人员的基本生活保障，每月发放；

（二）绩效薪酬：依据年度绩效薪酬目标值以及年度绩效考核结果支付的报酬部分。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%。公司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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第九条 公司应在全面岗位评估的基础上建立高级管理人员岗位职级体系，每个职级对应一个基本薪酬范围，而由一系列岗位职级体系确定的薪酬范围构成高级管理人员薪酬结构。

第十条 高级管理人员薪酬方案应当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。高级管理人员薪酬方案应当由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司董事长、总裁（CEO）根据任职人员具体能力、责任、贡献等情况在上述薪酬结构范围内与该任职人员协商确定年度薪酬标准。高级管理人员每年薪酬的具体数额、确定依据、具体构成在公司年度报告中披露，公司董事会在审议年度报告时审议批准。

第十一条 公司可以根据经营情况针对高级管理人员实施中长期激励措施。中长期激励的具体形式包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划、股票增值权等股权或现金类激励工具。相关方案按照国家相关法律法规、上市地证券监管规则及《公司章程》制定并经公司股东会或董事会审议通过后执行。

第十二条 为适应公司发展的需要，公司董事会薪酬与考核委员会负责对高级管理人员薪酬管理制度提出调整建议，并报董事会批准。

高级管理人员薪酬管理制度调整的依据主要有：

- （一）行业实际薪酬水平；
- （二）公司发展状况；
- （三）通货膨胀水平。

第四章 薪酬的止付与追索

第十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，公司应当及时对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。

第十四条 公司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和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第五章 附则

第十五条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议批准后生效。

第十六条 本制度未尽事宜按照国家有关法律法规及规范性文件的要求执行，如与国家日后颁布法律法规、规范性文件相抵触时，本制度相关条款将相应修订。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。

中联重科股份有限公司
董 事 会
二〇二六年六月二十三日