

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

(2025 年 9 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）收入水平符合公司规模、业绩增长的要求，同时与行业同等职位薪酬水平相比有竞争力；

（二）责任与权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任相符；

（三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；

（四）坚持公平、公开、公正、奖惩对等的原则。

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》规定的其它事项。

第六条 公司人力企管部、财务部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 公司根据董事工作性质及所承担的责任、风险、压力等确定不同的年度薪酬标准如下：

（一）内部董事

以聘任合同或者劳动合同的规定为基础，公司内部董事同时兼任高级管理人员职务的，薪酬发放标准依照本制度第四章“高级管理人员薪酬管理”规定的高级管理人员薪酬标准执行。公司内部董事同时兼任非高级管理人员职务的，根据其在公司担任的具体职务、岗位按照公司的薪酬制度领取与发放薪酬。

公司不再向内部董事另行发放董事津贴。

（二）独立董事

公司独立董事根据《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司的实际情况，参考同行业上市公司的标准水平，根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平确定，并不再从公司领取其它薪酬或者享有其它福利待遇。独立董

事参加规定的培训、出席公司董事会和股东会的差旅费以及按《公司章程》等有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

（三）外部董事

公司外部董事不领取董事津贴。

上述人员若在控股分、子公司兼任职务的，可按照控股分、子公司的薪酬管理办法在控股分、子公司领取薪酬，但不得在公司重复领薪。

第四章 高级管理人员薪酬管理

第八条 高级管理人员薪酬主要包括年度薪酬、激励薪酬等。年度薪酬由基本年薪、绩效年薪、特别奖励组成。激励薪酬由董事会根据公司实际情况并结合相关规定执行。

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进行相应调整。

第五章 薪酬的发放

第十条 公司独立董事津贴按月度发放。

第十一条 公司高级管理人员的薪酬发放如下：

（一）公司高级管理人员基本年薪的月度按核定标准发放，年底统一补发差额部分。

（二）公司高级管理人员绩效年薪，在下一年度发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定先从工资奖金中代为扣除下列事项对应款项后，再将剩余部分发放给个人，包括但不限于：

（一）代扣代缴个人所得税；

（二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；

（三）国家或者公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十三条 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，按其实际任期予以发放。

第十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列任一情形，公司不

予发放绩效年薪或者津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或者宣布为不适当人选的；
- （二）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；
- （三）严重违反公司内部规章制度，损害公司利益的；
- （四）因个人原因擅自离职、辞职或者被解除职务的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 薪酬的调整

第十五条 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。

第十六条 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：每年通过市场薪酬报告或者公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；
- （二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司组织结构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第十七条 公司董事薪酬的调整由董事会审议，并经股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬的调整经董事会审议通过后实施。

第七章 附则

第十八条 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。

第十九条 本制度由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十条 本制度自股东会审议通过之日起生效。