

证券代码：920599

证券简称：同力股份

公告编号：2026-026

陕西同力重工股份有限公司董事、高级管理人员 薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

2026年4月8日召开的公司第六届董事会第五次会议审议通过《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉》的议案，该议案尚需提交2025年年度股东会审议。表决结果：9票同意，0票反对、0票弃权。

二、 分章节列示制度主要内容：

陕西同力重工股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范和完善陕西同力重工股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强与规范董事、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，保证公司董事、高级管理人员有效地履行其职责和义务，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，持续提升公司的经营管理效益，以更好地促进公司稳定、健康、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律法规、规范性文件及《陕西同力重工股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，结合公司实际情况，特制订本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

(一) 董事会成员：非独立董事（包括担任高管职务的执行董事、不担任高管职务的非执行董事、职工代表董事）、独立董事；

(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》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

(一) 公平、公正、公开原则，收入水平符合公司规模与业绩，同时与外部薪酬水平相符；

(二) 责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

(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、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩；

(五) 绩效原则，薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合。

第四条 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，促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会独立董事专门会议负责制定董事与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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，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。

董事会对独立董事专门会议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独立董事专门会议的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会独立董事专门会议负责组织，

公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第六条 董事的薪酬方案经独立董事专门会议审议通过并经董事会审议通过后，提交股东会审议通过后实施；在董事会或者独立董事专门会议对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员的薪酬方案经独立董事专门会议审议通过后，提交董事会审议通过后实施，并予以充分披露。

第三章 薪酬标准和支付方式

第七条 董事、高级管理人员的薪酬标准如下：

（一）独立董事：领取固定独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后执行，因行使职权时所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事：

担任高级管理人员职务的执行董事、不担任高级管理人员职务的非执行董事、均参照高级管理人员薪酬执行；

职工代表董事是公司的员工，其领取的薪酬为岗位薪酬，由公司管理层对其进行岗位考核，不再另行领取董事津贴。

（三）高级管理人员：根据其在公司担任的具体管理职务，按公司相关薪酬标准与绩效考核办法领取薪酬；其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分构成。

基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标确定，按固定薪资逐月发放。

绩效薪酬和中长期激励收入根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。

绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

公司董事、高级管理人员因行使职权时所需的合理费用由公司予以承担。

第八条 公司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。公司应当确定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。

第四章 薪酬支付

第九条 独立董事的津贴按规定定期发放。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （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）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十二条 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。

第五章 薪酬管理与调整

第十三条 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进一步发展的需要。

第十四条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平：每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
- （二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）其他法律法规、规范性文件及《公司章程》规定的变化。

第十五条 公司可以为专门事项设立专项奖励或年度业绩奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

设立专项奖励或者年度业绩奖励，需经独立董事专门会议审议通过报董事会批准后实施。

专项奖励或者年度业绩激励金额不纳入年度绩效薪酬。

第十六条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，公司可视情况给予降薪或不予发放绩效薪酬、职务津贴：

(一) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

(二) 违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

(三) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司高级管理人员或其他处罚的；

(四) 离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第十七条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会批准，薪资标准按审议通过后的金额为准。

第十八条 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。

第六章 薪酬的止付追索

第十九条 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、中长期激励收入以及专项奖励或者年度业绩奖励予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反忠实、勤勉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、中长期激励收入、专项奖励或者年度业绩奖励，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬、中长期激励收入、专项奖励或者年度业绩奖励进行全额或部分追回。

第七章 其他

第二十条 公司董事及高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十一条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度如与日后颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相冲突的，按国家有关法律法规、规范性文件或者《公司章程》的规定执行，并由董事会及时修订。

第二十二条 本制度自股东会审议通过之日起生效实施。

第二十三条 本制度由董事会负责解释。

陕西同力重工股份有限公司

董事会

2026年4月10日