

泰尔重工股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为建立健全科学、规范、透明、有效的薪酬管理体系，体现按劳取酬的基本原则，充分考虑员工保障、岗位贡献大小等因素，激励员工勤勉尽责，提高公司经营管理水平，提升公司治理水平和长期价值，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所股票上市规则》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件以及《泰尔重工股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体员工。控股子公司应参照本制度规定、结合实际情况制定本单位的薪酬制度。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）激励与约束并重：责、权、利对等，与职位价值高低、承担责任大小相结合；
- （二）远近兼顾：与公司当期业绩和长期利益、股东利益紧密结合；
- （三）内部相对公平：向价值贡献大而远者倾斜；
- （四）外部竞争：公司持续关注外部市场或行业薪酬水平，确保公司核心员工薪酬水平具备一定的市场竞争力。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，主要负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定并审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据及具体构成，其职责权限以公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》为准。

公司人力资源部门负责配合董事会薪酬与考核委员会进行董事和高级管理人员薪酬方案的制订与实施。

第五条 董事薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准，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。

公司高级管理人员的薪酬分配方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司其他员工(含退休返聘人员)的薪酬方案由公司人力资源管理部门提出，报总经理办公会审议批准后执行。

第三章 薪酬标准及发放

第六条 工资总额决定机制

公司以上年度工资总额为基数，按效益决定增长范围、效率调节增长幅度，水平调控增长目标等原则，提交公司薪酬与考核委员会审核后报董事会批准执行。

公司董事、高级管理人员的工资总额以业绩为导向、责任分工为核心，结合公司经营业绩、个人履职情况和绩效考核结果以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第七条 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。

董事、高级管理人员的薪酬结构如下：

(一) 公司独立董事薪酬实行津贴制，按年支付，津贴数额由公司股东会审议决定。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

(二) 在公司担任具体职务的非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入(如有)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%，具体如下：

1、基本薪酬根据具体工作内容及所承担的责任、风险、压力、市场薪资行情等因素确定；

2、绩效薪酬和中长期激励收入(如有)的确定和支付以绩效评价为重要依据，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第八条 公司非独立董事和高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬依据绩效考核结果发放，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第九条 公司其他员工(含退休返聘人员)根据其工作性质、岗位要求及对

公司业绩的贡献分别适用不同的薪酬结构。

第四章 薪酬调整

第十条 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。

第十一条 公司员工的薪酬调整依据为：

（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）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十二条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，非独立董事和高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十三条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准，可以临时性为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第五章 薪酬发放

第十四条 公司员工领取的薪酬、报酬或津贴（如有）均为税前金额，公司依照有关法律、法规和规范性文件的规定，代扣代缴个人所得税等个人应承担缴纳部分后予以发放。

第十五条 公司董事和高级管理人员因董事会换届、改选、任期内辞任或正常工作变动需要而离任，导致任期不满一年的，公司按照实际任期计算和发放薪酬或津贴。

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（如有）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（如有），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（如有）进行全额或部分追回。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生以下任一情形的，公司有权减少或不予发放绩效薪酬或津贴：

（一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或深圳证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

（二）严重失职或者滥用职权的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 公司与员工签订的劳动合同或聘用协议如对薪酬、报酬、福利、津贴等发放有特殊约定的，从其约定。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

泰尔重工股份有限公司

董事会

二〇二六年四月二十一日