

合肥常青机械股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善合肥常青机械股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，提升公司治理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律、行政法规、规范性文件及《合肥常青机械股份有限公司章程》（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 本制度适用于公司的董事（包括非独立董事及独立董事）和公司高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则：董事、高级管理人员薪酬水平应当符合公司规模和业绩的原则，同时与所在地区、行业同等岗位整体薪酬水平相符。

（二）按劳分配与责、权、利相统一原则：董事、高级管理人员薪酬水平与岗位价值、履行责任义务大小、绩效考核表现相符。

（三）公司长远利益原则：薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符，避免短期行为。

（四）激励与约束并重原则：薪酬发放与考核、履职评价、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会。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决定机制、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，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。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬及考核工作的具体实施。

第三章 薪酬结构、考核、发放

第七条 公司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%。

第八条 公司应当确定非独立董事和高级管理人员的绩效薪酬与公司年度经营业绩指标、个人绩效考核结果等因素紧密挂钩。公司应当确定董事、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。

第九条 独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按期发放。非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司相关制度及薪酬方案执行。

第十条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十一条 董事、高级管理人员中长期激励收入是指公司根据实际经营效益情况实施的限制性股票、员工持股计划等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬具体发放时间、方式根据公司执行的员工薪酬管理制度确定。

第十四条 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。

第四章 薪酬调整与止付追索

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况变化进行相应调整，以适应公司长期可持续发展需要。薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平变化；
- （二）通货膨胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司发展战略或组织架构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第十六条 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励和员工持股等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第十七条 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。

第十八条 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，公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反公司有关规定、给公司造成重大损失的其他情形。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。

第十九条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司有权减少或不予发放其当期及未支付的津贴、绩效薪酬及中长期激励收入；

- （一）因涉嫌违法违规被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的；
- （二）被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （三）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；
- （四）违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；
- （五）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反法律法规或者公司有关规定的、以及给公司造成重大损失的其他情形。

第五章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行，并及时修订本制度。

第二十一条 本制度由董事会制定，自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。