

长虹华意压缩机股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年六月

目 录

- 第一章 总则
- 第二章 管理机构
- 第三章 薪酬构成与标准
- 第四章 薪酬调整
- 第五章 薪酬止付追索
- 第六章 附则

第一章 总则

第一条 为进一步健全长虹华意压缩机股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，规范公司董事及高级管理人员的薪酬及绩效考核管理，建立科学有效的激励与约束机制，提高公司的经营管理效益，促进公司健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《长虹华意压缩机股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

公司董事：包括独立董事、非独立董事（含职工代表董事）；

公司高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、总会计师、总工程师、首席合规官、董事会秘书，及公司董事会聘任或确认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）责、权、利对等统一原则，薪酬标准符合公司行业、规模与业绩，与岗位价值高低、责任义务大小相符；

（二）业绩联动原则：薪酬标准与业绩考核相挂钩，薪酬与公司经营业绩、个人业绩相匹配；

（三）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度绩效考评；负责监督公司董事、高级管理人员的薪酬方案执行情况。公司可以委托第三方开展董事及高级管理人员履职与绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第五条 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。

第六条 公司人力资源管理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具体薪酬方案的制订与实施、绩效与履职评价标准的制定与考核。

第七条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第八条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第三章 薪酬构成与标准

第九条 公司独立董事薪酬实行固定津贴制，津贴标准由公司股东会审议决定，按半年度发放，除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第十条 在公司任职的非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、津补贴、绩效薪酬、专项奖励、中长期激励等收入组成，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%。

（一）基本薪酬按照担任的具体工作职务，根据岗位职责、工作能力、从业经验、公司职工工资水平并结合行业薪酬水平等因素确定，按月发放。

（二）津补贴：根据岗位需要及公司制度规定发放。

（三）绩效薪酬以公司经营目标为考核基础，根据经营效益实现情况和个人岗位绩效考核情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核并发放，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放。

（四）专项奖励是指在公司产品研发、市场开发、资本运作、管理创新等方面做出突出成绩的事件，按公司相关专项事件方案组织实施。

（五）中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

第十一条 未在公司担任管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

第十二条 公司董事、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，绩效评价依据公司经审计的财务数据开展。

第十三条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理，严格遵循《上市公司治理准则》及国有资产监督管理的相关规定，董事和高级管理人员的工资总额与公司经济效益、经营业绩考核结果紧密挂钩，坚持效益导向与公平分配相结合的原则。在公司整体工资总额预算框架内，合理确定董事、高级管理人员的工资总额及增长幅度，公司依法依规规范内部分配秩序，实现薪酬与责任、风险、贡献相匹配，促进公司可持续高质量发展。

第十四条 除独立董事津贴为税后标准外，公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定代扣代缴，从税前薪酬中扣除个人所得税、按规定需由个人承担的社会保险费以及国家规定的应缴纳的其他税费。

第十五条 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，薪酬按其实际任期和实际经营业绩考核结果核发。

第四章 薪酬调整

第十六条 公司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。

第十七条 公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动情况、通货膨胀情况以及公司的经营发展战略等，对董事、高级管理人员的薪酬标准进行调整。

第十八条 如公司亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。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。

第十九条 公司对属于国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第五章 薪酬止付追索

第二十条 公司董事、高级管理人员任职期间发生下列任一情形的，自该情形发生当日起，停止发放其当年尚未支付的绩效薪酬、津贴：

- (一) 被证券交易所公开谴责或者认定为不适当人选；

- (二) 因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- (三) 具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事的情形；
- (四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的情形。

第二十一条 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。

第二十二条 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进行全额或部分追回。

第六章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的任何条款，如与届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十五条 本制度自公司股东会审议批准之日起生效实施，修订时亦同。原《高级管理人员薪酬管理制度》于本制度生效之日起废止。