

# 成都大宏立机器股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬制度

### 第一章 总则

**第一条** 为推进成都大宏立机器股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，调动公司董事及高级管理人员工作积极性和创造性，根据《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》《上市公司治理准则》等有关法律、法规以及《成都大宏立机器股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合本公司实际，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事以及总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等高级管理人员，如果本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

**第三条** 公司董事及高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）符合社会主义市场经济规律，促进公司价值最大化；
- （二）薪酬水平符合公司规模和业绩变动趋势，总体薪酬水平与公司年度实际经营情况相结合；
- （三）体现公司年度经营目标与长远利益相结合的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、权利与责任对等、利益与风险共担、奖励与处罚并举的原则，按劳分配与责、权、利相结合。

### 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事的薪酬标准与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。

**第五条** 公司高级管理人员的薪酬分配方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经公司董事会审议批准后实施，同时向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 公司人力资源部门、财务部门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制定与实施。

### 第三章 薪酬标准及构成

**第七条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，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。

**第八条** 公司独立董事在公司领取独立董事津贴，独立董事津贴按年计算，由董事会薪酬与考核委员会提出意见，并经公司董事会和股东会通过后确定。

**第九条** 公司非独立董事、高级管理人员，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，未在公司任职的，不领取董事津贴。

**第十条** 公司在职非独立董事、高级管理人员薪酬由固定工资、绩效工资构成，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百分之五十。

固定工资是年度经营的基本报酬，根据公司所承担的战略责任、经营规模、经营难度、岗位职责、公司职工工资水平及其他参考因素确定。绩效工资指根据企业年度经营目标完成情况，结合个人分管业务年度考核结果确定。公司董事、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。

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。

### 第四章 薪酬发放及追索

**第十一条** 公司独立董事津贴经公司董事会和股东会通过后，半年发放一

次。

**第十二条** 公司在职非独立董事、高级管理人员的固定工资按月发放，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十三条** 公司在职非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬实行递延支付机制，具体安排如下：

（一）季度绩效薪酬于每季度考核结束后一个月内发放；年度绩效薪酬（不含递延部分）于次年春节前发放；

（二）部分绩效薪酬作为递延支付部分，于公司年度报告披露且董事会薪酬与考核委员会完成年度绩效评价后发放；

（三）递延支付部分的发放以经审计的财务数据为依据，如审计调整导致绩效评价结果变化的，相应调整递延部分金额；

（四）若高级管理人员在递延部分发放前离职，除因法定退休、丧失劳动能力等情形外，未支付的递延部分不再发放。

**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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。如因违反法律、法规、规章或严重损害公司利益等原因辞职，被解除职务或者在任期内未经批准擅自离职的，其绩效工资不予发放。

**第十五条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，公司董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当说明原因。公司亏损时，应当在公司董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**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，应当及时对公司董事、高级管理人员绩效薪酬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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

**第十七条** 涉及提前解除公司董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

## 第五章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和公司章程的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的公司章程相抵触时，按国家有关法律、法规、规范性文件和公司章程的规定执行。

**第十九条** 本制度由董事会负责解释。

**第二十条** 本制度经股东会审议通过之日起生效。

成都大宏立机器股份有限公司董事

会

二〇二六年四月十八日