

# 郑州速达工业机械服务股份有限公司

## 薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善郑州速达工业机械服务股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，建立与现代企业制度相适应、与责权利相匹配的激励与约束机制，充分调动公司董事及高级管理人员及员工的工作积极性，提高企业经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司独立董事规则》《上市公司治理准则》等法律、法规及《郑州速达工业机械服务股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括内部董事、外部董事及独立董事。本制度所称内部董事，是指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任的董事。本制度所称外部董事，是指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事（董事长除外）。本制度所称独立董事，是指公司按照《上市公司独立董事规则》的规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事。

本制度所称高级管理人员，是指总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

**第三条** 董事及高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事及高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。公司薪酬制度遵循以下原则：

- (一) 竞争力原则：公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力；
- (二) 按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；
- (三) 与绩效挂钩的原则；

(四)短期与长期激励相结合的原则,体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符;

(五)激励与约束相结合的原则,体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩,与激励机制挂钩。

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,推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜,促进提高普通职工薪酬水平。

## 第二章 管理机构

**第四条** 董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定,明确薪酬确定依据和具体构成。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,并予以充分披露。公司董事会是确定公司员工工资总额预算以及负责董事、高级管理人员薪酬管理、考核和监督的管理机构。

公司董事会薪酬与考核委员会在股东会的授权下负责对董事及高级管理人员进行考核;独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价方式。公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限见公司《董事会专门委员会工作细则》。

公司股东会/董事会授权公司人力资源部,负责贯彻执行董事会薪酬与考核委员会确定的公司董事、高级管理人员年薪和津贴方案以及员工薪酬日常发放工作。

## 第三章 工资总额预算管理与执行

**第五条** 公司及附属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。

## 第四章 董事、高级管理人员薪酬的发放

**第六条** 公司对独立董事发放津贴,津贴标准及发放形式由董事会薪酬与考核委员会提出,报公司董事会及股东会审议通过后执行。公司独立董事行使职权所需的合理费用由公司承担。

外部董事及独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席公司董事会、股东会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

公司对在公司担任高管或其他职务的内部董事及外部董事不另行发放津贴，内部董事按照其所兼任的高级管理人员或其他职务对应的薪酬与考核管理办法领取相应的薪酬；但内部董事在公司未担任除董事以外的其他职务的除外，其薪酬由公司股东会确定。

**第七条** 公司高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效薪酬及中长期激励收入构成。

基本年薪结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定。绩效奖金是以年度目标绩效结果为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，绩效奖金根据当年考核结果统一结算后兑付。具体方案由董事会薪酬与考核委员会制定，并经董事会审议批准。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。

在董事会或者薪酬与考核委员会对担任高级管理人员的董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

**第八条** 公司董事的薪酬方案，须提交股东会审议通过后方可实施，并予以披露。公司高级管理人员的薪酬方案，须提交公司董事会审议通过后方可实施，向股东会说明，并予以充分披露。

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。公司如果发生亏损，公司应当在董事、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。

公司聘请的会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

**第九条** 公司董事、高级管理人员至少10%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。

## 第五章 董事、高级管理人员薪酬的支付

**第十条** 公司内部董事及高级管理人员薪酬的发放按照公司工资制度执行。独立董事津贴于每年1月，按照独立董事上一年度的实际履职时间发放。

公司董事及高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十一条** 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予以发放绩效年薪或津贴：

- (一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 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；
- (三) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- (四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## **第六章 薪酬调整**

**第十二条** 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。

**第十三条** 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。

**第十四条** 经公司董事会薪酬与考核委员会、审计委员会审批，可以临时性的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及高级管理人员的薪酬的补充。

**第十五条** 公司可实施股权激励计划对公司董事及高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划及相应的绩效考核草案并提交董事会审议，股权激励根据相关法律法规履行批准程序后实施。薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励公司高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

**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。

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，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。

**第十七条** 公司董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

**第十八条** 提前解除董事、高级管理人员任职的补偿应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

## 第七章 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

**第二十条** 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，报公司董事会审议并经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释。

郑州速达工业机械服务股份有限公司

2025年12月