

# 芜湖三联锻造股份有限公司

## 薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范芜湖三联锻造股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理，吸引、保留和激励核心人才，保障公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规以及《芜湖三联锻造股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体在职员工，其中董事、高级管理人员的薪酬管理除遵循本制度外，还需符合上市公司监管相关规定。子公司参照执行。

#### **第三条** 基本原则

（一）合法性原则：严格遵守国家法律法规及上市公司监管要求，确保薪酬管理合规有序；

（二）战略导向原则：薪酬体系与公司发展战略相匹配，支撑公司经营目标的实现；

（三）公平公正原则：薪酬分配兼顾岗位价值、绩效表现及员工贡献，保障内部公平与外部竞争力；

（四）激励约束原则：强化薪酬与绩效的联动，实现激励先进、约束落后的效果；

（五）可持续发展原则：薪酬总额与公司经营效益挂钩，确保薪酬支出的合理性与可持续性。

### 第二章 工资总额决定机制

**第四条** 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

**第五条** 工资总额主要依据以下因素综合确定：

(一) 国家和地方政策规定，国家和地方政府的最低工资标准，物价增长水平平等；

(二) 岗位责任及工作强度；

(三) 个人能力和专业技能；

(四) 工作经历、学历及专业职称；

(五) 公司紧缺人才；

(六) 特别贡献。

### **第六条 审批与调整流程**

(一) 考核主体：公司人力资源部门负责普通员工薪酬考核，制定相应的年度薪酬计划，年度工资调整计划、各级奖罚、福利发放、福利发放标准、年终奖发放标准等提交总经理审核批准。公司董事、高级管理人员由董事会薪酬与考核委员会负责组织实施考核，考核结果作为薪酬计发的核心依据；

(二) 调整机制：若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；若市场环境、行业薪酬水平发生重大变化，由薪酬与考核委员会提出薪酬调整建议，按程序审议通过后执行。

## **第三章 薪酬结构**

### **第七条 普通员工薪酬结构：**

(一) 基本工资：是根据国家和公司相关薪酬制度及双方劳动合同约定的工资标准计算的工资；

(二) 加班工资：是指员工按照公司生产和工作的需要，在规定工作时间之外继续生产劳动或者工作，公司给予的额外工资；

(三) 岗位补贴：是指为了补偿职工在特殊的劳动条件和工作环境下或技术难度较高岗位的一种工资形式；

(四) 考核奖金：是指公司或部门、生产车间对所有下属员工的工作业绩、工作效率等进行考核后，按照高低等级给予的奖励；

（五）年终奖金：是指每年期末，公司根据员工一年的工作情况，给予员工奖励。年终奖的发放额度和形式由公司根据具体情况进行确定或调整；

（六）项目奖励（含合理化建议）：是指公司根据某些项目工作取得的成绩，或因创新性的合理化建议取得的成绩，给予的奖励；

（七）五险一金：指公司给予员工的保障性待遇的合称，包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险，住房公积金。

## **第八条 董事及高级管理人员薪酬结构**

### **（一）董事薪酬**

非独立董事：外部董事不在公司领取薪酬、津贴。内部董事有权依其在公司担任除董事以外的最高职务的薪资标准，领取薪酬。内部董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成。基本薪酬按月固定发放；绩效薪酬根据月度、季度、年度考核结果确定。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。若公司实施限制性股票、股票期权等中长期激励计划，公司董事可按规定参与，具体按相关激励计划执行。

独立董事：实行固定津贴制度，由股东会审议通过后实施，不参与绩效薪酬分配，同时公司承担其履职过程中产生的合理费用（如差旅费、会议费等）。

### **（二）高级管理人员薪酬**

薪酬构成：基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等；

基本薪酬：根据岗位层级、职责范围核定，按月固定发放；

绩效薪酬：与经营业绩（如营收、利润等）及个人考核结果挂钩，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；

中长期激励：若公司实施限制性股票、股票期权等长期激励计划，高级管理人员可按规定参与，具体按相关激励计划执行。

（三）公司确定董事、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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

## **第四章 绩效考核**

## **第九条 考核对象与周期**

(一) 考核对象：除公司董事、高级管理人员外的公司员工的考核由公司人力资源部门组织实施；董事及高级管理人员的考核由董事会薪酬与考核委员会组织实施；

(二) 考核周期：以月度、季度与年度考核相结合的方式。

## **第十条 考核指标与标准：**

(一) 考核指标根据公司经营目标、部门职责、岗位职责分解制定，包括但不限于财务指标、业务指标、管理指标及社会责任指标等；

(二) 考核标准以量化指标为主、定性指标为辅，明确各级别考核阈值，确保考核的客观性与可操作性。

**第十一条** 董事及高级管理人员的最终绩效评价以经审计的财务数据为核心依据，结合公司战略目标完成情况、行业对标情况等进行综合评定，评价结果作为绩效薪酬及中长期激励收入确定与支付的重要依据。

## **第五章 薪酬发放**

### **第十二条 发放时间与方式**

(一) 基本薪酬及津贴补贴固定发放，通过银行转账或者其他合规形式支付至员工个人；

(二) 普通员工绩效薪酬按考核周期发放；

(三) 董事、高级管理人员的薪酬发放的审批程序：

董事、高级管理人员按月度、季度进行绩效考核，并按一定比例进行预发放，待每个完整的会计年度结束后，董事会薪酬与考核委员会根据《董事会薪酬与考核委员会议事规则》及经审计的年度财务数据对董事、高级管理人员进行考核，具体确定各董事、高管人员的绩效奖金，实行多退少补。任何董事、高管人员都不应当参与其自身薪酬的决定过程。公司全体董事、高级管理人员年度实际领取薪酬的情况，由薪酬与考核委员会审议通过并报经董事会审议通过后，于公司的定期报告中披露，董事薪酬需经股东会审议通过。

**第十三条** 公司按照国家税收法律法规规定，代扣代缴员工薪酬相关的个人所得税。

## 第六章 薪酬止付与追索

**第十四条** 出现以下情况之一的，公司可暂停支付相关员工薪酬：

- （一）员工涉嫌违法违纪被调查期间，可能影响薪酬核算的；
- （二）员工擅自离职未办理工作交接手续，造成公司损失的；
- （三）董事及高级管理人员因履职不当导致公司重大损失，正在接受责任认定的；
- （四）其他依法依规或合同约定应当止付薪酬的情形。

**第十五条** 薪酬追索情形与流程

（一）追索情形

员工因个人原因造成公司经济损失的，公司可从其未发放薪酬中追索相应赔偿；

董事及高级管理人员绩效薪酬或中长期激励收入发放后，发现绩效评价所依据的财务数据存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏的，或因履职过错导致公司重大损失的，公司有权依法追索已发放的相应薪酬；

其他符合法律法规及公司制度规定的薪酬追索情形。

（二）追索流程：

公司发现符合追索情形的，由相关部门提出追索申请，附相关证据材料，经人力资源部门审核、管理层审批后（董事及高级管理人员薪酬追索需经董事会薪酬考核委员会审议），通过协商或法律途径实施追索。

## 第七章 薪酬保密制度

**第十六条** 公司实行所有员工薪酬保密管理（公开奖励考核的除外）。员工应自觉遵守保密规定，不外泄，不传播，不打听，不比较。对违反此条规定者给予严肃批评，同时承担由此引起的后果。

**第十七条** 公司严禁所有人员将公司的薪酬体系、标准，发放方式等信息对外泄露。违者将追究相应责任。

**第十八条** 所有与薪酬相关的调整方案等重要信息，在未经批准前经办人员、主管干部、中高层领导都必须严格保密，不得泄漏，不得许诺，不得徇私情。违者根据情节轻重，承担相应责任。

## **第八章 附则**

**第十九条** 本制度未尽事宜，或与本制度生效后颁布、修改的相关法律、行政法规、中国证监会规定、深圳证券交易所业务规则和《公司章程》规定相冲突的，按照相关法律、行政法规、中国证监会规定、深圳证券交易所业务规则和《公司章程》规定执行。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释、修订，自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

芜湖三联锻造股份有限公司

董事会

2026年4月