

徐工集团工程机械股份有限公司

高级管理人员薪酬制度

（2021 年修订）

（2021 年 4 月 22 日经第八届董事会第四十五次会议（临时）审议通过，
尚待 2021 年第二次临时股东大会审批）

第一章 总则

第一条 为进一步健全公司激励和约束机制，充分调动高级管理人员的积极性，实现高级管理人员薪酬与股东利益、公司价值紧密结合，更好地提升公司业绩，确保公司资产的保值增值。公司董事会薪酬与考核委员会根据《公司法》、《证券法》、《上市公司治理准则》等法规和公司《章程》的有关规定，依据公司当前经营实际及发展规划，对原《徐工集团工程机械股份有限公司高级管理人员薪酬制度》（2018 年 3 月经第八届董事会第十次会议（临时）审议，2018 年 3 月经 2018 年第一次临时股东大会审议通过）进行修订，特制定《徐工集团工程机械股份有限公司高级管理人员薪酬制度（2021 年修订）》（简称《高管薪酬制度》）。

第二条 《高管薪酬制度》制定基本原则

- （一）高级管理人员薪酬与股东利益最大化相一致原则
- （二）业绩薪酬双对标原则
- （三）按岗位付薪和按绩效付薪相结合原则
- （四）激励与约束相结合原则
- （五）市场导向原则
- （六）可操作性原则

第三条 《高管薪酬制度》适用人员

《高管薪酬制度》适用人员详见第四条“岗位系数表”中规定的相关人员。

未任命经理层职务但实际履行经理层职责或纳入经理层管理的党委副书记、工会主席，由薪酬与考核委员会提出，报经董事会审批通过后可参照本制度执行。

第二章 高级管理人员薪酬构成、计算及发放方式

第四条 高级管理人员薪酬由年度基本工资、年度岗位工资和年度效益工资三部分构成。各部分计算方法如下：

（一）年度基本工资计算

年度基本工资=董事长年度标准基本工资×岗位系数

1. 董事长年度标准基本工资

董事长年度标准基本工资由业绩薪酬双对标确定。选取主业相似、规模相近、发展良好、数据可得的相关企业作为对标组，通过对标关键业绩指标确定公司业绩分位值，对标相关企业负责人收入确定公司董事长年度标准基本工资，经公司薪酬与考核委员会核定后实施。

2. 岗位系数

岗位系数根据承担的岗位价值量与经营相关性等综合确定，具体如下：

岗位	岗位系数
董事长	1.0
总裁	0.8
副总裁	0.7
党委副书记	0.375
工会主席	0.333
董事会秘书	0.45

（二）年度岗位工资计算

年度标准岗位工资=公司过往三年平均主营业务收入×提取比例

通过与对标组企业进行业绩薪酬双对标,确定主营业务收入提取比例,提取比例不超过 0.01%,具体比例由薪酬与考核委员会确定

年度考核岗位工资 = 年度标准岗位工资 × 考核系数 × 岗位系数

1. 年度标准岗位工资计算

1.1 董事长的年度标准岗位工资与徐工机械主营业务收入挂钩权重为 100%;

年度标准岗位工资 = 徐工机械过往三年平均主营业务收入 × 提取比例;

1.2 兼任制造类事业部、分子公司总经理职务的高管,年度标准岗位工资与上市公司整体主营业务收入挂钩权重为 30%,其余 70%部分与分管事业部、分子公司主营业务收入挂钩;

年度标准岗位工资 = 徐工机械过往三年平均主营业务收入 × 提取比例 × 30% + 分管事业部、分子公司过往三年平均主营业务收入 × 提取比例 × 70%;

1.3 兼任服务类子公司总经理职务的高管,年度标准岗位工资与上市公司整体主营业务收入挂钩权重为 40%,其余 60%部分与分管子公司主营业务收入挂钩;

年度标准岗位工资 = 徐工机械过往三年平均主营业务收入 × 提取比例 × 40% + 分管子公司过往三年平均主营业务收入 × 提取比例 × 60%;

1.4 总裁、其他高管的年度标准岗位工资与上市公司主营业务收入挂钩权重为 100%;

年度标准岗位工资 = 徐工机械过往三年平均主营业务收入 × 提取比例;

2. 年度考核岗位工资计算

年度考核岗位工资 = 年度标准岗位工资 × 考核系数 × 岗位系数

考核系数根据公司及个人绩效考核结果确定

(三) 年度效益工资计算

年度标准效益工资 = 公司过往三年平均利润总额 × 提取比例

通过与对标组企业进行业绩薪酬双对标，确定利润总额提取比例，提取比例不超过 0.2%，具体比例由薪酬与考核委员会确定

年度考核效益工资 = 标准效益工资 × 考核系数 × 岗位系数

1. 年度标准效益工资计算

1.1 董事长的年度标准效益工资与徐工机械利润总额挂钩权重为 100%;

年度标准效益工资 = 徐工机械过往三年平均利润总额 × 提取比例;

1.2 兼任制造类事业部、分子公司总经理职务的高管，年度标准效益工资与上市公司整体利润总额挂钩权重为 30%，其余 70%部分与分管事业部、分子公司利润总额挂钩;

年度标准效益工资 = 徐工机械过往三年平均利润总额 × 提取比例 × 30%+分管事业部、分子公司过往三年平均利润总额 × 提取比例 × 70%;

1.3 兼任服务类子公司总经理职务的高管，年度标准效益工资与上市公司整体利润总额挂钩权重为 40%，其余 60%部分与分管子公司利润总额挂钩;

年度标准效益工资 = 徐工机械过往三年平均利润总额 × 提取比例 × 40%+分管子公司过往三年平均利润总额 × 提取比例 × 60%;

1.4 总裁、其他高管的年度标准效益工资与上市公司利润总额挂钩权重为 100%;

年度标准效益工资 = 徐工机械过往三年平均利润总额 × 提取比例;

2. 年度考核效益工资计算

年度考核效益工资 = 年度标准效益工资 × 考核系数 × 岗位系数

考核系数根据公司及个人绩效考核结果确定

当平均利润总额为负，当年不提取年度效益工资

第五条 为建立健全激励约束机制,充分调动公司关键核心骨干的积极性,公司将建立利润分享计划,由薪酬与考核委员会拟订,报董事会审议通过后提交股东大会批准。

第六条 高级管理人员薪酬发放方式

(一) 年度基本工资按月进行平均发放,月发放额按如下公式确定:

月发放额=年度基本工资÷12

(二) 年度岗位工资、年度效益工资在公司年报经审计后,一次性发放。

第三章 绩效考核与绩效目标

第七条 绩效考核

年度绩效考核综合绩效目标及个人绩效考核。高级管理人员及参照本制度执行的党委副书记、工会主席年初与公司订立绩效目标。

个人绩效与各自分管业务相关,年初由公司办公会组织签订并于次年审定考核结果。

第八条 绩效目标

绩效目标一年一定。每年年初签订,次年初对业绩完成情况进行年度考评。

公司整体绩效目标包括关键业绩指标和经营管理指标,关键业绩指标和经营管理指标由公司办公会拟定,董事会审批。

关键业绩指标体现高管人员承担价值创造功能的经济指标完成情况,关键业绩指标均设定基本目标值(见年度财务预算方案)与标准分值,依据实际完成目标进行考核。经营管理指标针对高管人员在管理、市场开拓、执行、沟通协调组织等方面的工作表现进行考核,经营管理指标采用定性指标定量化管理的方式进行考核。

第四章 组织形式与薪酬考核流程

第九条 高管薪酬制度的制定及修订，由薪酬与考核委员会拟订，报董事会审议通过后提交股东大会批准。

第十条 薪酬与考核委员会在次年公司年报经审计后，组织对高管人员在绩效合同中的各项指标完成情况进行评估，评分结果形成年薪结算决议，报董事会审批通过后交由总裁执行。

第十一条 薪酬与考核委员会为高管人员建立年薪台帐，并定期提供给高管人员进行核对。

第五章 其他事项

第十二条 本制度自 2021 年度起执行。

第十三条 本制度解释权属徐工集团工程机械股份有限公司董事会。