



广西柳工机械股份有限公司

董事、监事津贴及高级管理人员薪酬方案

(2025 年修订)

一、董事、监事津贴方案

外部董事、独立董事贴标准为 15 万元/年（含税），按月度发放，每月 12500 元。公司职工监事的津贴标准为 3 万元/年（含税），每月发放 2500 元。

注：独立董事是指拥有独立董事资格证，独立于公司股东且不在公司中内部任职，并与公司或公司经营管理者没有重要的业务联系或专业联系，并对公司事务作出独立判断的董事。

外部董事是指不在公司或股东及其下属企业担任除董事外的任何行政职务的董事。

内部董事、非职工监事不在公司领取津贴。

该津贴标准自 2025 年 1 月 1 日起生效。

二、高级管理人员薪酬方案

() □□

1. □□

为了贯彻广西柳工机械股份有限公司（以下简称“公司”）盈利增长、规模增长、品质提升、能力成长的管理导向，同时规范公司薪酬管理，形成有效的激励约束机

制，建立科学规范、公平合理的高级管理人员薪酬分配机制，特制定本方案。

2. 目的

2.1. 高级管理人员薪酬指在公司担任高级管理人员职务，付出劳动而获得的劳动报酬和做出贡献获得的绩效奖励。

2.2. 本方案所称“高级管理人员”均指以下人员：

2.2.1. 公司首席执行官（CEO）、总裁、高级副总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书；

2.2.2. 未由公司董事会任命但实际履行经理层职责或纳入经理层管理的人员；

2.2.3. 公司董事会认定的其他人员。

3. 适用范围

本方案适用于公司上述所列高级管理人员（以下简称“高管”）。

4. 决策机构

公司董事会是高管绩效薪酬的决策机构，负责审批公司高管的薪酬标准、绩效考核和经营业绩奖惩事项。公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，履行对高管薪酬激励的管理职责。

5. 薪酬原则

5.1. 合法合规、公平公正原则；

5.2. 实现股东价值增长原则；

5.3. 企业成功、员工成长原则；

5.4. 业绩薪酬双对标原则；

5.5. 激励与约束相结合原则。

(一) 薪酬构成

1. 薪酬构成

高管的薪酬与激励实行市场化分配机制，主要由年度薪酬（基本薪酬和绩效薪酬）、超额绩效奖金与股权激励组成。

2. 年度薪酬

高管实行年薪制，年度薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，其薪酬结构和水平，依据高管所担任职务，经公司薪酬体系的岗位评估确定岗位薪级，结合所具备的任职能力拟定薪酬标准，由董事会按照市场化薪酬分配机制审议确定。

年度薪酬标准会依据市场薪酬对标、公司规模变化、分管职责变化以及业绩能力变化适时调整。

2.1. 超额绩效奖金

超额绩效奖金是针对当年度为公司做出超额价值贡献或特殊贡献的高管，根据当年度超额利润贡献情况或做出的特殊贡献进行奖励。具体方案经公司董事会审批通过后实施。

2.2. 股权激励

引导高管关注公司长远发展，公司董事会按照市场化薪酬分配机制，探索中长期激励，由公司董事会在限定持股比例和明确退出机制的前提下，实施股权激励方案。

(四) 薪酬管理

1. 年度薪酬的核算及发放

高管年度薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成，不同岗位的目标基本薪酬和目标绩效薪酬占比不同。

1.1. 基本薪酬：按月发放。

个人月度基本薪酬 = 个人年度目标基本薪酬 ÷ 12 × 当月出勤率

1.2. 绩效薪酬：

1.2.1. 计算方式：

绩效薪酬 = 目标绩效薪酬 × 个人年度绩效综合考核分 ÷ 100 × 全年出勤率。

1.2.2. 绩效考核：

高管的个人年度绩效综合考核分，根据个人年度绩效合同评价得分确定，由董事会薪酬与考核委员会授权董事长和总裁进行考核评价。

考核内容根据公司战略要求、本岗位的职责及分管业务确定。

(□) □□

本方案最终解释权属于广西柳工机械股份有限公司董事会。如与党中央、中华人民共和国和广西壮族自治区法律、法规或有关规定不一致时，按上级法律、法规或有关规定执行。本方案未尽事宜，遵照国家相关法律法规及其他规范性文件执行。通过谈判外聘的高管按照市场化机制管理参照本规定执行。

具体实施按照《公司高级管理人员薪酬激励管理制度》规定。

广西柳工机械股份有限公司

2025年4月24日