

**成都天箭科技股份有限公司**

**董事、高级管理人员薪酬管理制度**

**2026 年 1 月**

**成都天箭科技股份有限公司**  
**董事、高级管理人员薪酬管理制度**

**目 录**

第一章	总则 .....	4
第二章	薪酬管理 .....	4
第三章	薪酬构成与标准 .....	5
第四章	薪酬发放与止付追索 .....	5
第五章	薪酬调整 .....	6
第六章	附则 .....	7

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善成都天箭科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效激励公司董事、高级管理人员的积极性与创造性，提高公司的经营管理效益，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、法规和规范性文件，以及《成都天箭科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本管理办法。

**第二条** 适用本制度的董事是指本制度执行期间公司董事会全部成员。公司董事由非独立董事、独立董事构成。

**第三条** 适用本制度的高级管理人员包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及公司董事会聘任或确认的其他高级管理人员。

**第四条** 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾外部薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则：体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩及公司激励机制挂钩。

## 第二章 薪酬管理

**第五条** 董事报酬方案由股东会决定，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。

高级管理人员的薪酬分配方案应当经董事会批准，并向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员薪酬标准、分配机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第七条** 公司人力资源部门、财务部门负责薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬构成与标准

**第八条** 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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50%。

公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第九条** 根据董事、高级管理人员的工作性质及其所承担的责任、风险、压力等，确定如下薪酬标准：

（一）独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，津贴数额由公司股东会审议决定；

（二）非独立董事：在公司担任其他职务的非独立董事，根据其在公司担任的具体职务按照公司相关薪酬规定领取薪酬，不再单独领取董事津贴；

（三）高级管理人员：根据其在公司担任的具体职务、岗位按公司相关薪酬规定领取薪酬。

**第十条** 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事、高级管理人员进行激励，激励的主要原则基于相应岗位职责的履行程度、年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项按照有关法律、法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

**第十一条** 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。

**第十二条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，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。如董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

### 第四章 薪酬发放与止付追索

**第十三条** 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬管理制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月按月发放，或于当年年终发放。

公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据进行。

**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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第十五条** 公司董事、高管领取的薪酬、津贴均为税前收入，按照国家有关法律法规的规定，由公司统一代扣代缴个人所得税。

**第十六条** 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司有权减少或不予发放其当期及未支付的津贴、绩效薪酬、津贴及中长期激励收入；

- (一) 因涉嫌违法违纪被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的；
- (二) 被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (三) 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；
- (四) 违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；
- (五) 公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反政府或者公司有关规定的、以及给公司造成重大损失的其他情形。

**第十八条** 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。

## 第五章 薪酬调整

**第十九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第二十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪资增幅水平；
- (二) 通胀水平；
- (三) 行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化；
- (四) 公司经营效益情况；
- (五) 公司发展战略或组织结构调整；

(六) 个人岗位调整或职务变化。

## 第六章 附则

**第二十一条** 本制度未尽事宜或与有关法律、法规、规范性文件等规定不一致的，按有关法律、法规、规范性文件等规定执行。

**第二十二条** 本制度由董事会负责制定、修订和解释，经股东会审议通过之日起生效实施。