

天津津荣天宇精密机械股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步规范天津津荣天宇精密机械股份有限公司（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，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件以及《天津津荣天宇精密机械股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、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、公司行业与公司业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值、履行责任义务相符；

（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、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 上市公司董事、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。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。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司人资中心协助公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

第三章 薪酬结构

第六条 公司董事、高级管理人员薪酬结构如下：

（一）董事的薪酬结构和标准

1、独立董事

公司独立董事实行固定津贴制度，具体标准根据独立董事所承担的风险责任、市场薪酬水平以及公司实际情况确定，经股东会审议通过后按期发放。独立董事行使职责所需的合理费用（如差旅费等）由公司承担。

2、不参与公司日常经营管理的非独立董事的薪酬结构和标准

不参与公司日常经营管理的非独立董事不领取董事薪酬。

3、参与公司日常经营管理但不担任公司其他职务的董事长（以下简称“专职董事长”）的薪酬结构和标准

专职董事长的薪酬结构和标准，参照高级管理人员的薪酬结构和标准执行。

4、在公司任职的董事的薪酬结构和标准

兼任非高级管理人员职务的，按其所在的岗位及所担任的具体职位领取相应的薪酬，不领取董事薪酬；兼任高级管理人员职务的，依据高级管理人员的薪酬结构和标准领取薪酬，不领取董事薪酬。

（二）高级管理人员的薪酬结构和标准

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百分之五十。

1、基本薪酬

基本薪酬是为了保障董事、高级管理人员的基本生活所需，主要结合公司产业规模和岗位职责，参考行业薪酬水平而定。

2、绩效薪酬

基于董事、高级管理人员绩效的可变薪酬，与公司绩效及董事、高级管理人员个人绩效目标的完成情况挂钩。

3、中长期激励

根据公司的长期发展需要和建立长效激励机制以及激励多层次、多元化的要求，设计董事、高级管理人员中长期激励。

第七条 董事、高级管理人员薪酬标准的确定依据：

（一）同行业公司的董事、高级管理人员薪酬状况；

（二）国内收入水平和经济发展状况；

（三）公司现状与未来发展需要。

第四章 薪酬管理与发放

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬发放相关管理规则执行。基本薪酬按月核发，绩效薪酬基于公司年度经营目标、个人绩效指标和战略任务的实际完成情况按考核周期发放。

第九条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十条 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或津贴并予以发放。

第十一条 如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。

如公司当年度业绩亏损，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。

第十二条 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。

第五章 薪酬调整

第十三条 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。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

（一）同行业薪资增幅水平：通过公开的薪酬数据，收集同行业薪酬数据进行汇总分析，作为公司董事、高级管理人员薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以薪酬的实际购买力不低于公司薪酬调整水平作为参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）组织结构调整及岗位变动。

第六章 止付追索

第十五条 上市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。

第十六条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形之一的，公司应当根据情节轻重减少、停止发放或者追回已发放的绩效薪酬和中长期激励收入：

- (一) 严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的；
- (二) 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；
- (三) 违反法律法规或者失职、渎职，导致公司出现重大决策失误、重大安全与责任事故、重大财务舞弊、重大风险事件等，给公司造成严重影响或者造成公司资产流失的；
- (四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十七条 发生前条规定情形的，董事会薪酬与考核委员会根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补应对措施的主动性及有效性等综合因素，评估确定是否需要针对相关责任人员的薪酬发起追索扣回程序以及具体追索扣回的金额及比例。

第七章 附 则

第十八条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、部门规章或规范性文件以及《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触，本制度中前述涉及相抵触内容的条款自动失效，按照国家法律、法规或《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释，自股东大会审议通过之日起生效实施。

天津津荣天宇精密机械股份有限公司
2026年1月