

# 江苏天元智能装备股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范和合理制定江苏天元智能装备股份有限公司（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，保证公司董事、高级管理人员有效地履行其职责和义务，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，以更好地促进公司健康、稳定且持续发展，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》等有关法律、法规以及《江苏天元智能装备股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）等规定，特制定本薪酬管理制度。

**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的全部在职成员。其中，董事由内部董事、外部董事和独立董事构成。

（一）内部董事是指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司高级管理人员或其他员工兼任的董事；

（二）外部董事是指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事；

（三）独立董事是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事。

**第三条** 使用本制度的高级管理人员包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

**第四条** 董事、高级管理人员薪酬与公司经营业绩和股东利益相结合，保障公司稳定发展，同时符合市场价值规律，薪酬制度遵循以下原则：

（一）公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力原则；

- (二) 按劳分配与责、权、利相结合原则；
- (三) 与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- (四) 短期与长期激励相结合的原则；
- (五) 公开、公正、透明的原则。

## 第二章 薪酬管理

**第五条** 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会承担如下职责：

- (一) 负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案；
- (二) 负责审查公司董事（除独立董事）、高级管理人员的履职情况并对其进行绩效考核；
- (三) 负责监督检查公司董事、高级管理人员薪酬制度的执行情况。

**第七条** 公司总经理负责拟定公司高级管理人员年度绩效考核方案；拟定副总经理、财务总监、董事会秘书等高级管理人员的年度工作考核指标，提交公司董事会薪酬与考核委员会审议。

**第八条** 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 薪酬标准及发放

**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) 内部董事：兼任公司高级管理人员的内部董事，按高级管理人员薪酬标准执行；其他内部董事根据其在公司担任的具体职务，按公司相关薪酬管理制度领取薪酬。

(二) 独立董事和外部董事（不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）：采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月发放。

(三) 高级管理人员：实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩。

高级管理人员的年度薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成。基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，不进行考核，按月度发放；绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。

**第十条** 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。

**第十一条** 工资总额主要依据以下因素综合确定：

- 1、根据公司上一年度经营情况和本年度经营目标，结合公司年度经营效益，以经审计的营业收入、净利润等财务数据为核心指标；
- 2、行业薪酬水平及人工成本投入产出情况；
- 3、公司人员编制及人力资源规划；
- 4、上一年度薪酬执行情况及调整需求。

**第十二条** 公司内部董事、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。

公司业绩亏损时应当在董事、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。

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。

**第十三条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

**第十四条** 经公司董事会审议通过，可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司高级管理人员薪酬的补充。

**第十五条** 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按期实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第十六条** 董事、高级管理人员的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

#### **第四章 约束机制**

**第十七条** 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形，公司可以减少或不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）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；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

#### **第五章 薪酬调整**

**第十八条** 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进一步发展的需要。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一） 同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二） 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三） 公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；

（四） 公司组织结构调整；

（五） 岗位发生变动的个别调整。

**第二十条** 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。

**第二十一条** 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。

## 第六章 绩效考核

**第二十二条** 公司的绩效考核覆盖公司全体员工，董事及高级管理人员的考核由董事会薪酬考核委员会组织实施；普通员工实行月度、季度与年度相结合的考核方式，董事及高级管理人员以半年度、年度考核为主。

**第二十三条** 公司绩效考核的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、研发与创新、管理指标等；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。

**第二十四条** 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。

公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后支付。

## 第七章 薪酬的止付追索

**第二十五条** 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。

**第二十六条** 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。

## 第八章 附则

**第二十七条** 本制度未尽事宜，或与有关法律法规、规范性文件和公司章程不一致的，按照有关法律法规、规范性文件和公司章程等有关规定执行。

**第二十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十九条** 本制度由公司股东会审议通过后，并追溯适用至2026年1月1日起生效。

江苏天元智能装备股份有限公司董事会

2026年4月25日