

天津捷强动力装备股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月制定)

第一章 总则

第一条 为进一步完善天津捷强动力装备股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）董事和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，有效调动本公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上市公司章程指引》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等相关法律法规、规范性文件及《天津捷强动力装备股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定及要求，并结合本公司实际情况，特制订本管理制度。

第二条 本制度适用对象：

- （一）董事会成员：包括独立董事、非独立董事、职工代表董事（如有）；
- （二）高级管理人员：指《公司章程》中列入高级管理人员范围的人员。

第三条 本公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）**遵循市场规律，体现价值的原则**。董事及高级管理人员薪酬水平要充分体现董事及高级管理人员的职业能力和价值，在区域和行业内具备吸引力和竞争力。

（二）**“责、权、利”相统一的原则**。薪酬水平要与承担的管理责任、权限相对应，强化责任落实与风险防控。

（三）**效益与效率优先，兼顾公平，符合公司长远利益原则**。绩效薪酬要充分考虑企业的效益与效率，薪酬水平要与经营业绩、企业盈利能力等挂钩，实现与企业经营成果共享、责任共担，确保公司长期稳定发展。

（四）**激励与约束并重原则**。以正向激励为导向，通过多元渠道激发人员主动性、创造性，鼓励多劳多得，优绩优酬；以刚性约束为保障，明确职责、目标、底线，对未达标、失职、违规行为问责处理。

第二章 薪酬的管理机构

第四条 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，按规定经董事会或股东会通过后实施，具体如下：

（一）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。

（二）高级管理人员薪酬方案由董事会决定，向股东会说明，并予以充分披露。

（三）公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、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。

（四）公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考核控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第五条 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开展。

第六条 人力资源部协助董事会薪酬与考核委员会依据本制度及相关规定制定董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

第三章 薪酬的构成和标准

第七条 董事薪酬标准如下：

（一）独立董事享受独立董事津贴，除津贴外，不再享受公司其他薪酬、社保或福利待遇，但独立董事履职所需的合理费用由公司承担。

独立董事不再担任董事职务的，自次月起停止向其发放独立董事津贴。

（二）在公司及子公司任职（含兼职）的非独立董事（含职工董事）不发放董事津贴，按照在公司任职的最高职级与岗位责任确定薪酬标准，具体参照高级管理人员。

（三）未在公司任职的非独立董事不发放董事薪酬和津贴。

第八条 高级管理人员薪酬标准如下：

公司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构成，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。

（一）基本薪酬：公司根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定职级职等；

(二) 绩效薪酬：是基于定期综合绩效目标的完成情况、年度经营业绩的实现情况，经综合考评兑现的即期浮动收入，用以强化高级管理人员薪酬与公司综合运营水平和业绩的内在关联。

(三) 中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对员工中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第四章 薪酬的发放和管理

第九条 独立董事津贴金额及发放的方式由股东会审议决定。

第十条 高级管理人员的基本薪酬按月平均发放，绩效奖励以公司季度和年度经营目标完成情况和个人绩效考核指标完成情况作为考核基础，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开展。

第十一条 董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，个人所得税和社会保险费、公积金等由个人承担的部分由公司代扣代缴。

第十二条 董事、高级管理人员因换届、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期和实际绩效计算并予以发放。

第十三条 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，公司应当在年度报告中披露具体原因。

第十四条 董事、高级管理人员因出席董事会、股东会以及按《公司章程》等相关规定行使职权所需的合理费用，由公司按照相关规定给予报销。

第五章 薪酬的调整及止付追索

第十五条 董事、高级管理人员的薪酬将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。

第十六条 董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬增幅水平：每年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) 公司盈利状况及个人业绩表现。

(四) 组织结构调整或岗位调整。

第十七条 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形的，可给予降薪、不予发放津贴或薪酬、追回已发放的部分或全部津贴和薪酬：

(一) 因涉嫌违法违规被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的；

(二) 被深交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监会予以行政处罚的；

(四) 被有关部门依法依规处理，情形严重的；

(五) 违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；

(六) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

公司因财务错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第十八条 董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度由公司董事会负责制定、修改和解释。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

天津捷强动力装备股份有限公司

董事会

2026年4月28日