

天津长荣科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为适应天津长荣科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员及全体员工的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，实现股东和公司价值最大化，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件及《公司章程》及其他有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书及其他由董事会聘任的公司高级管理人员。

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与业绩的原则，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、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

第四条 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。

第二章 董事、高级管理人员薪酬管理机构

第五条 董事会薪酬与考核委员会是董事、高级管理人员薪酬管理、考核和监督的专门机构，主要负责以下工作：

（一）制定董事、高级管理人员的考核标准，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；

（二）负责审查董事、高级管理人员履行职责的情况并对其进行年度考核；

(三) 对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 董事报酬事项由股东会决定，由薪酬与考核委员会报董事会审议批准后提交股东会审议。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，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 公司人力资源部门、财务部门、内审部门协助董事会薪酬与考核委员会对公司董事、高级管理人员的绩效考核，并负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

第八条 公司董事、高级管理人员的绩效考核工作由董事会薪酬与考核委员会组织实施，绩效评价依据经审计的公司财务数据及个人履职情况开展。

第九条 薪酬与考核委员会的职责与权限参照公司《董事会薪酬和考核委员会工作制度》。

第三章 薪酬标准及绩效考评程序

第十条 公司以市场为导向，结合自身的经营状况、战略目标和人力资源策略制定工资总额决定机制，公司合并报表范围内子公司的工资总额（含年终绩效奖励）纳入公司工资总额，统一由公司根据年度预算及考核结果审批。公司合并报表范围内子公司的工资总额要接受公司的指导、监督，前述子公司设置董事会的，由其董事会审核子公司的工资总额，公司派出人员根据公司意见在子公司董事会表决。

公司对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。公司董事、高级管理人员的薪酬以公司的经济效益为出发点、根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标，进行综合考核、根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬分配。

第十一条 绩效薪酬的确定与支付，以绩效评价结果为重要依据。公司确定一定比例的绩效薪酬，在年度报告披露和绩效评价完成后递延支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十二条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：独立董事在公司实行津贴制度，津贴标准经股东会审议通过后按月平均发放。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担；

（二）未在公司内部任职的董事：不领取薪酬，如发放津贴参照独立董事津贴标准；

（三）在公司内部任职的董事：按照其在公司任职的职务与岗位职责确定其薪酬标准；

（四）高级管理人员：实行年薪制，按照其在公司任职的职务与岗位职责确定其薪酬标准，由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成，其中绩效薪酬比例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，与公司可持续发展相协调。

第十三条 董事、高级管理人员绩效考核标准如下：

（一）独立董事、未在公司内部任职的董事：均不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；

（二）在公司内部任职的董事：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，采取年度考评方式，围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行等方面进行考核，并依其职务和岗位进行发放；

（三）高级管理人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，采取季度考核及年度考评方式，围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行、经营管理能力等方面进行考核，并依其职务和岗位进行发放。

第十四条 绩效考评的程序如下：

（一）考核年度结束后，董事长、人力资源部、财务部人员组成绩效考核小组，对在公司内部任职的董事和高级管理人员进行绩效考核，并拟定绩效考核结果及年度绩效奖金草案。

（二）人力资源部门向薪酬与考核委员会提供《董事会薪酬与考核委员会工作制度》中规定的有关考核方面的资料（所提供的财务数据须经审计）、拟定的绩效考核结果及年度绩效奖金草案；

(三) 薪酬与考核委员会依据公司相关规章制度的规定, 结合公司的年度经营状况、经营成果、年度绩效奖金草案等方面对内部董事和高级管理人员进行考核, 考核结果以百分值显示;

(四) 人力资源部门根据绩效考核结果, 对照董事会已审定的薪酬方案发放对应的绩效奖金。

第十五条 公司董事、高级管理人员对考核结果有异议的, 可在收到决定后7个自然日内直接向董事会薪酬与考核委员会进行申诉, 逾期未进行申诉的将视为默认接受考核结果, 逾期申诉将不予受理。

第十六条 公司董事、高级管理人员任职期间, 出现下列情形之一者, 对其实施降薪或扣除薪酬:

(一) 严重违反公司各项规章制度, 受到公司内部严重书面警告以上处分的;

(二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的;

(三) 重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚, 被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选, 或失职、渎职, 导致重大决策失误给公司造成严重影响的;

(四) 离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第十七条 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。

第四章 薪酬调整

第十八条 薪酬标准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 公司高级管理人员的薪酬标准调整依据为:

（一）同行业薪资增幅水平。人力资源部每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整。

第二十条 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项特别奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充，并经公司股东会、董事会批准后实施。

第五章 其他激励事项

第二十一条 公司可实施股权激励计划对公司董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第二十二条 薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划及相应的绩效考核草案并提交董事会审议，股权激励根据相关法律法规履行批准程序后实施。

第二十三条 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励公司董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第六章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度条款如因有关法律法规、规范性文件的有关规定调整而发生冲突，以有关法律法规、规范性文件的规定为准。

第二十五条 本制度中，“以上”包括本数。

第二十六条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十七条 本制度由公司董事会制定，经公司股东会审议通过后生效实施，修改时亦同。

天津长荣科技集团股份有限公司

董事会

2026年4月