

天津天保基建股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步规范天津天保基建股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立健全有效的激励约束机制，强化董事、高级管理人员勤勉尽责，完善公司治理结构，提升公司经营管理质量与可持续高质量发展能力，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》《上市公司独立董事管理办法》等法律法规、规范性文件及《天津天保基建股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会全体在职董事，包括内部董事、外部非独立董事、独立董事。

（一）内部董事，是指与公司签订劳动合同或聘任合同，在公司担任高级管理人员或其他全职职务的非独立董事；

（二）外部非独立董事，是指不在公司担任除董事以外其他职务的非独立执行董事；

（三）独立董事，是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》聘任，与公司主要股东及实际控制人不存在可能妨碍其进行独立、客观判断关系的董事。

第三条 本制度所称高级管理人员，是指由公司董事会聘任的总经理、副总经理以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第四条 本制度所称薪酬管理，是指对公司董事、高级管理人员薪酬结构、薪酬确定、考核兑现、发放支付、调整机制、监督管理及责任追究等一系列规范化管理活动。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）市场化导向原则。坚持市场化改革方向，遵循现代企业制度要求，完善公司治理，强化责任担当，增强企业发展活力。

(二) 激励与约束并重原则。薪酬水平与经营责任、经营风险、经营业绩紧密挂钩，实现有效激励、刚性约束。

(三) 合法合规原则。严格遵守国家法律法规、证券监管规定及公司内部管理制度，规范薪酬福利、履职待遇及业务支出管理。

(四) 科学化差异化分配原则。依据高级管理人员岗位职责分工和业绩贡献，合理拉开收入差距，体现差异化。

(五) 公开、公平、公正、透明原则。薪酬制度、薪酬标准及执行情况严格履行决策程序，并按照监管要求真实、准确、完整、及时、公平地予以披露。

第二章 职责分工

第六条 公司董事薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟订，董事会审议后提交股东会审议决定，并予以披露。公司高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟订，报董事会审议批准，向股东会说明，并予以披露。

第七条 公司董事会薪酬与考核委员会职责范围由公司《董事会薪酬与考核委员会实施细则》确定。

第八条 董事会、董事会薪酬与考核委员会在审议、评价特定董事个人履职情况或讨论其薪酬事项时，该董事应当回避表决，不得参与相关审议及投票。

第九条 公司董事会办公室、综合管理部、财务管理部等相关职能部门，按照职责分工，配合董事会薪酬与考核委员会开展薪酬方案实施、数据测算、薪酬发放、信息披露、档案管理等具体工作。

第三章 薪酬构成与标准

第十条 公司根据董事、高级管理人员的岗位职责、履职难度、所承担责任与经营风险等因素，确定相应薪酬标准。

公司内部董事、高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、专项奖励等部分构成，其中绩效年薪占工资总额的比例原则上不低于 60%。公司内部董事、高级

管理人员薪酬水平应与行业市场水平、公司经营业绩、个人绩效及公司长期可持续发展相匹配。

第十一条 公司综合考虑行业薪酬水平、发展战略、岗位价值、经营效益及人力资源政策等因素，合理确定董事、高级管理人员与公司职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向核心骨干岗位及紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进公司整体薪酬水平稳步提升。

第十二条 公司内部董事、高级管理人员绩效年薪与年度绩效考核结果相联系，绩效评价应当以经审计的数据为依据，在年度绩效考核完成后方可予以核发。

第十三条 董事会成员薪酬执行如下标准：

（一）内部董事：在公司担任高级管理人员或其他全职职务的，薪酬按照其实际担任职务对应的岗位标准执行，董事职务不另行领取董事津贴；

（二）外部非独立董事：不在公司领取薪酬、津贴及其他任何形式报酬，股东会另行批准的除外；

（三）独立董事：领取固定董事津贴，津贴标准由股东会审议确定。除董事津贴外，不享受公司其他薪酬、社会保险及福利性待遇。

第十四条 高级管理人员根据其所任具体职务、岗位、职责及绩效考核结果，按照公司相关薪酬管理与绩效考核制度确定并领取薪酬。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十五条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员，其薪酬发放按照公司相关薪酬管理制度及相关流程执行。

独立董事津贴自股东会通过其任职或薪酬相关决议的次月起执行，按月发放。

第十六条 公司支付给董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额。公司按照国家税收法律法规及公司相关规定，依法代扣代缴个人所得税，并扣缴应由个人承担的社会保险、住房公积金等福利款项。

第十七条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、免职、解聘、退休等原因离任的，按其实际任职期限、实际履职及绩效考核结果结算薪酬，并按照本制度及公司相关规定执行。

第十八条 公司因财务造假、虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏等情形对财务报告进行追溯重述的，应当对相关董事、高级管理人员的绩效薪酬、任期激励收入重新进行考核，并追回超额发放的部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有责任的，公司有权视情节减少、中止或取消未支付的绩效薪酬，并对已发放部分予以全部或部分追回。

第五章 薪酬调整

第十九条 工资总额决定机制：公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划的完成情况，结合绩效考核结果确定工资总额。

第二十条 公司薪酬体系服务于公司发展战略，根据公司经营状况、行业发展、市场薪酬水平及监管要求适时优化调整，确保薪酬体系的合理性与竞争力。

第二十一条 公司董事、高级管理人员薪酬调整主要参考以下依据：

- （一）同地区、同行业可比公司同类岗位薪酬水平及增长情况；
- （二）通货膨胀水平及薪酬实际购买力；
- （三）公司经营效益、财务状况及可持续发展能力；
- （四）公司相关薪酬制度规定的其他情形。

第六章 绩效考核

第二十二条 公司内部董事、高级管理人员绩效考核分为试用期考核、季度考核、年度考核和任期考核。

第二十三条 董事会薪酬与考核委员会负责对董事、高级管理人员的履职情况进行考核，考核结果作为薪酬发放及调整的重要依据。公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价等方式进行。

第七章 附 则

第二十四条 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》执行。本制度条款如与国家法律、法规、监管规定或《公司章程》相抵触的，以国家法律、法规、监管规定及《公司章程》为准。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十六条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。