

中铁装配式建筑股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为建立与现代企业制度相适应的董事、高级管理人员（以下简称“高管人员”）薪酬激励约束机制，有效激发中铁装配式建筑股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高管人员的活力，助推企业高质量发展，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》《上市公司独立董事管理办法》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律、法规及《中铁装配式建筑股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），并结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事，包括非独立董事、独立董事，及《公司章程》认定的高管人员（包括但不限于公司总经理、副总经理、总工程师、总经济师、总会计师、董事会秘书、总法律顾问以及《公司章程》规定的其他高管人员）。公司党委书记、党委副书记、纪委书记、工会主席、顾问等参照本制度规定执行。

第三条 薪酬管理遵循以下原则：

（一）依法合规原则：严格遵守国家法律法规、证券监管规定及相关管理要求。

（二）激励与约束并重原则：薪酬水平与公司经营业绩、个人岗位职责、履职成效及承担风险相匹配。

（三）战略导向原则：薪酬分配有利于推动公司发展战略和经营目标的实现。

（四）规范透明原则：薪酬结构清晰，决策程序规范，信息披露及时、准确、完整。

（五）责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符。

第二章 管理机构与职责

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是公司适用人员薪酬管理的专门工作机构，在董事会授权下履行以下主要职责：

- （一）研究制定与修订公司适用人员的薪酬政策与方案；
- （二）拟定适用人员的考核标准并进行考核；
- （三）审查适用人员的薪酬兑现方案；
- （四）对公司薪酬制度执行情况进行监督。

公司人力资源部为薪酬管理部门，负责具体核算、报备、台账建立等工作。

第五条 薪酬方案的审批权限如下：

（一）公司董事的薪酬（津贴）方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。

（二）公司高管人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议批准后实施。

第三章 高管薪酬管理

第六条 高管人员的薪酬由年度基本薪金、年度绩效薪金、中长期激励等部分构成，其中年度绩效薪金由年度业绩绩效薪金和年度管理绩效薪金组成，中长期激励由任期绩效薪金及其他中长期激励组成。

第七条 年度基本薪金是高管人员的年度保障性收入，当年按月发放。

第八条 年度业绩绩效薪金是与个人年度经营业绩考核结果直接挂钩的浮动薪金。年度业绩绩效薪金占年度薪酬（基本薪金与绩效薪金总额）的比例原则上不低于60%。

（一）公司总经理的业绩绩效薪金，由董事会薪酬与考核委员会根据年度经营业绩考核结果提出方案，报董事会批准。

（二）其他高管的年度绩效薪金，以总经理绩效薪酬为基数，平均按总经理的80%核定，且应拉开不小于15%的薪酬差距，年度绩效薪金为0的，不受此限。并根据个人年度绩效考核系数等因素计算确定，应合理体现差异。

第九条 年度管理绩效薪金指公司因超额完成特定的专项考核指标或做出突出贡献，高管所获得的管理绩效收入。年度管理绩效的发放，须制定发放方案，经决策程序及公司董事会审议通过后发放。涉及高管人员惩处的，扣减高管人员年度绩效薪金，扣完为止。

第十条 任期绩效薪金是高管任期激励性收入，在任期结束后根据任期考核结果兑现。

第十一条 其他中长期激励是指公司可根据国家法律法

规、证券监管规定、相关政策指引及自身发展战略需要，在履行相关审议程序及信息披露义务后，实施的股权激励、项目跟投等中长期激励方式。可另行制定具体方案，在履行相关审议程序、审批程序及信息披露义务后实施。

第十二条 高管的绩效薪酬和中长期激励收入的确定与支付以绩效评价为重要依据。公司在年度报告披露和绩效评价后向高管支付绩效薪酬，绩效评价依据经审计后的财务数据开展。

第十三条 高管人员因调动、退休、离职、免职、任期届满等原因，在一个年度内变更工作岗位的，按任职时段（以任免通知生效日期为准）计算薪酬。

第十四条 高管人员各项社会保险费、住房公积金等应由个人承担的部分，从其薪酬中代扣代缴；应由公司承担的部分，由公司支付。

第十五条 高管人员的薪酬标准为税前收入，公司依法代扣代缴个人所得税。

第四章 董事薪酬管理

第十六条 董事薪酬

（一）除独立董事外，董事长以及在公司担任其他职务的董事，其薪酬按照其任职岗位薪酬标准执行；不在公司担任其他职务的董事不在公司领取报酬和津贴。

（二）担任公司独立董事的计发独立董事津贴，独立董事津贴标准由董事会研究确定方案，股东会决策。

第十七条 公司董事因履行职务发生的差旅费等相关费

用由公司承担，参照公司相关规定执行。

第五章 其他相关人员薪酬管理

第十八条 公司党委书记、党委副书记、纪委书记、工会主席、顾问等人员的薪酬，自公司聘任或任命文件发布之日起开始计发薪酬。其薪酬标准参照公司相应职级管理岗位的薪酬管理制度，结合岗位职责与考核结果确定。

第六章 薪酬的止付追索

第十九条 董事及高管人员（含离任、调离、退休）在内外部巡视巡察、审计、纪检、财会、监管检查等发现业绩考核结果与认定经营业绩不符的，以及认定为违规经营投资责任的，根据结论重新核定负责人年度绩效薪金，对于重新核定后不应发放或应扣减的部分，若尚未支付，则不予支付，若已支付，应予追回。

第二十条 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核定，对于重新核定后不应发放或应扣减的部分，若尚未支付，则不予支付，若已支付，应予追回。

公司董事、高管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。

董事会或股东会认定的其他追索扣回情形，按相关规定执行。

第七章 考核管理

第二十一条 考核周期为一年，考核内容及指标主要依据相关绩效制度与岗位聘任协议确定，并通过签订年度经营业绩责任书进行契约化考核。考核周期结束后，由董事会薪酬与考核委员会根据制度规定及公司实际经营业绩出具考核结果，并报公司董事会审定。

第二十二条 考核结果异议处理。相关人员如对考核结果有异议，有权向公司董事会提出书面复核申请。董事会应在规定时间内完成复核并予以反馈，考核结果以董事会最终审定意见为准。

第八章 附则

第二十三条 公司应根据监管规定，真实、准确、完整、及时地披露董事、高级管理人员的薪酬政策、标准及实际支付情况。

第二十四条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》等相关规定执行。本制度相关条款与新颁布的相关法律、行政法规、规章、规范性文件，以及经合法程序修订的《公司章程》相冲突时，以新颁布的法律、行政法规、规章、规范性文件以及经合法程序修改后的《公司章程》相关条款的规定为准。

第二十五条 本制度由董事会负责解释和修订，股东会授权董事会根据本制度制定相关实施办法，并由薪酬与考核委员会负责具体实施工作。

第二十六条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效

并实施，修改时亦同。