

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部分內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



Tianjin Capital Environmental Protection Group Company Limited

天津創業環保集團股份有限公司

(於中華人民共和國註冊成立之股份有限公司)

(股份代號：1065)

## 海外監管公告

本公告乃根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條而作出。

以下為天津創業環保集團股份有限公司於上海證券交易所網站([www.sse.com.cn](http://www.sse.com.cn))所刊發之《天津創業環保集團股份有限公司《高級管理人員薪酬管理制度》》。

承董事會命  
董事長  
唐福生

中國，天津  
2026年6月18日

於本公告刊發日期，董事會由3名執行董事唐福生先生、付興海先生(職工董事)及聶艷紅女士；3名非執行董事王永威先生、李曉廣先生及劉韜先生；及3名獨立非執行董事劉飛女士、王尚敢先生及薛濤先生組成。

# **天津创业环保集团股份有限公司**

## **《高级管理人员薪酬管理制度》**

## 第一章 总则

**第一条** 为规范天津创业环保集团股份有限公司(以下简称“公司”)高级管理人员收入分配管理,进一步健全科学有效的激励约束机制,有效调动高级管理人员工作积极性和创造性,持续提升公司经营管理效益,依据《上市公司治理准则》《天津创业环保集团股份有限公司章程》等有关规定,结合公司实际情况,制定本制度。

### **第二条 管理原则**

(一) 坚持市场化改革方向,严格遵循薪酬管理政策要求,优化薪酬结构,调控薪酬水平,符合市场规律,落实经营责任,增强企业发展活力。

(二) 坚持激励与约束并重,构建与公司效益和经营业绩紧密挂钩,与经营风险和经营责任相匹配的薪酬管理机制,合理拉开薪酬差距,做到有效约束、刚性激励。

(三) 坚持权责利统一原则,落实薪酬水平与岗位定位、工作职能相适应,与管理风险、责任义务相匹配的管理体系,突出以岗位价值和个人贡献为导向的薪酬分配特点。

(四) 坚持长远发展导向,保障薪酬体系建设与公司长远利益、持续健康发展目标相符,协同促进公司可持续发展。

(五) 坚持公开、公正、透明、合规的管控原则,严格遵守有关法律法规、管理规定及制度,科学规范薪酬管理,严格履行决策、披露等相关程序。

## 第二章 适用范围

### **第三条 适用范围**

本制度适用于公司高级管理人员的薪酬管理。

**第四条** 本制度所称“高级管理人员”，特指公司总经理，副总经理，总会计师，董事会秘书。

## **第三章 组织和职责**

### **第五条 职责分工**

#### **(一) 公司董事会**

1.负责审定公司高级管理人员薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露；

2.负责依据公司实际与考核结果，对公司高级管理人员进行薪酬分配，审定薪酬核定有关事项。

#### **(二) 公司董事会薪酬与考核委员会**

负责制定、审查公司高级管理人员薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据、具体构成，并就下列事项向董事会提出建议：

- 1.公司高级管理人员的薪酬；
- 2.法律法规和公司章程规定的其他事项。

#### **(三) 公司人力资源管理部门**

负责配合公司相关管理机构，开展高级管理人员薪酬管理日常工作及薪酬方案的具体实施。

## **第四章 薪酬管理政策与原则**

**第六条** 高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公

公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

### **第七条 薪酬体系与结构**

高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入构成。其中：

1.基本年薪是高级管理人员的年度基本收入，按月支付；  
2.绩效年薪是与高级管理人员年度考核结果挂钩的收入，根据年度考核结果确定。绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的百分之五十。

3.任期激励收入是指与高级管理人员任期考核结果挂钩的薪酬收入。

### **第八条 薪酬支付与管理**

1.高级管理人员薪酬发放按照实际任职时间执行。薪酬为税前收入，公司应当依法为其代扣代缴个人所得税。

2.高级管理人员绩效年薪和任期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

3.公司应当确定高级管理人员一定比例的绩效年薪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。

4.公司结合行业特征、业务模式等因素建立高级管理人员绩效年薪递延支付机制，并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。

5.原则上，公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，应当在高级管理人员薪酬审议各环节特别说明薪酬变化是否符合业绩联动要求；平均绩效年薪未相应下降的，

应当披露原因。

### **第九条 薪酬止付追索**

公司应建立健全薪酬扣减及止付追索机制：

1.公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员绩效年薪和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

2.高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、信披违规、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年薪和任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和任期激励收入进行全额或部分追回。

### **第十条 薪酬披露规定**

公司应按照薪酬信息披露要求定期开展高级管理人员薪酬信息披露，主动接受监督。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第十一条** 公司可结合实际发展需要，在不损害公司及股东合法权益的前提下，实施有利于增强公司创新发展能力、促进公司可持续发展的股权激励和员工持股等激励机制。

## **第五章 附则**

**第十二条** 高级管理人员绩效考核，按照公司绩效考核相关管理制度执行；薪酬具体实施，按照公司相关薪酬管理办

法执行。本制度未尽事宜，按照有关法律法规、管理规定执行。上级另有规定的，按照上级有关规定执行。

**第十三条** 本制度由公司人力资源中心负责解释并监督实施。本制度自印发之日起执行。