

天津长荣科技集团股份有限公司

董事、监事及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、监事和高级管理人员（以下简称“董、监、高人员”）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《天津长荣科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《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、监事、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、监、高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。

第二章 董、监、高人员薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是董、监、高人员薪酬管理、考核和监督的专门机构，主要负责以下工作：

（一）制订公司董、监、高人员的业绩考核体系与指标，薪酬制度与薪酬标准，经董事会批准后实施。

(二) 负责审查公司董、监、高人员履行职责的情况并对其进行年度考核；

(二) 对公司薪酬制度执行情况进行监督，对董、监、高人员所披露薪酬发表审核意见。

第五条 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高级管理人员的绩效考核，负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

第六条 董事和监事的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会审议，提交董事会审议通过后，报股东大会批准后实施。高级管理人员的年薪与津贴方案，经董事会薪酬与考核委员会审议，报董事会审议通过后实施。

第七条 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

第八条 董、监、高人员薪酬标准如下：

(一) 独立董事：独立董事在公司实行津贴制度，津贴标准经股东大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大会的差旅费及依照《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、监事：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、监事：董事、监事薪酬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，其薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成。

第九条 董、监、高人员绩效考核标准如下：

(一) 独立董事、未在公司担任实际职务的董事、监事：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、监事：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，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，采取年度考评方式，围绕工作业绩、工资质量、领导能力、职责履行、经营管理能力等方面进行考核。

第十条 绩效考评的程序如下：

(一) 薪酬与考核委员会组成考核小组，对公司董、监、高人员进行绩效考核，考核结果以百分值显示；

(二) 人力资源部门向董事会薪酬和考核委员会提供《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）、绩效考核结果及根据绩效考核结果拟定的年度绩效奖金建议；

(三) 董事会薪酬与考核委员会根据人力资源部门提交的绩效考核的相关资料 and 年度绩效奖金建议，拟定年度绩效奖金草案，经董事会审议批准后实施。

第十一条 公司董、监、高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。

第十二条 公司董、监、高人员任职期间，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、监、高资格或无法履行董、监、高职责的。

第四章 薪酬调整

第十三条 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。

第十四条 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。

第十五条 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项时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，并经公司董事会批准后实施。

第五章 其他激励事项

第十六条 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。

第十七条 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。

第十八条 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励公司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

第十九条 本制度自董事会决议通过之日起执行。

第二十条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规和《公司章程》的

规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律、法规和《公司章程》的规定执行，并立即修改，报董事会审议通过。

第二十一条 本制度中，“以上”包括本数。

第二十二条 本制度解释权属公司董事会。

第二十三条 本制度自公司董事会审议通过之日起生效，修改亦同。

天津长荣科技集团股份有限公司

董事会

2020年9月