

天津津滨发展股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善天津津滨发展股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立健全激励与约束并举、效率与公平并重的市场化薪酬分配机制，合理控制薪酬总量，强化薪酬与经营业绩考核结果的挂钩，充分调动公司董事及高级管理人员的积极性和创造性，促进公司健康、持续、稳定发展，维护公司及股东权益，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》《公开发行证券的公司信息披露内容与格式准则第2号——年度报告的内容与格式》等有关法律法规规定及《公司章程》，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事（包括董事及独立董事）和高级管理人员。公司高级管理人员是指由董事会聘任的领导班子成员，包括公司正职和副职。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持激励与约束相结合，薪酬水平与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调；

(二) 坚持短期激励与中长期激励相结合，鼓励董事、高级管理人员树立长期服务思想，防止短期行为；

(三) 坚持按岗位价值与贡献分配，薪酬水平与岗位价值、责任义务、贡献大小挂钩；

(四) 坚持薪酬发放与绩效考核、奖惩机制挂钩，并建立完善的止付追索机制。

第二章 薪酬总额决定机制

第四条 公司建立并完善工资总额决定机制，董事和高级管理人员的薪酬纳入公司工资总额管理。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）是负责制定、审查公司董事和高级管理人员薪酬政策与方案、考核其履行职责情况的专门机构。

第六条 薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准和程序并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成；制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划等事项向董事会提出建议。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，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。

第七条 董事薪酬方案由公司股东会决定，并予以披露。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第八条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，在董事、高级管理人员薪酬审议各环节应特别说明董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的原因，确保薪酬变化符合业绩联动要求。

第九条 公司综合行政中心等相关部门协助薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施及绩效考核工作。

第三章 薪酬结构

第十条 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分组成。公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励和员工持股等激励机制，作为中长期激励收入。本制度所规定的薪酬，不包括经股东会另行批准实施的股权激励计划、员工持股计划等长效激励约束机制相关权益。

第十一条 基本薪酬是董事和高级管理人员的岗位价值货币体现，主要根据其管理岗位的主要范围、职责、重要性、岗位价值以及市场薪资行情等因素确定，体现保障性。

第十二条 绩效薪酬是董事和高级管理人员经营管理业绩表现的回报，根据公司年度整体经营业绩考核结果和个人年度工作表现、重点任务完成情况、项目节点完成情况及党建工作考核结果等综合考核结果核定发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十三条 公司董事、高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。绩效评价结果作为绩效薪酬和中长期激励收入确定和支付的重要依据。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十四条 薪酬为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况及外部环境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。公司可根据经营发展战略、经营效益情况、市场薪酬水平变动情况、考核评价情况等，不定期地调整公司董事、高级管理人员的薪酬标准。

第十五条 董事会成员薪酬

（一）非独立董事

在公司任职的董事（含职工董事），按照其在公司所担任的具体岗位和职务对应的薪酬标准领取薪酬，不领取津贴。

不在公司担任除董事外的其他任何工作岗位的董事，不在公司领取薪酬。其他外部非独立董事实行津贴制度，其津贴标准为人民币 4 万元/年。

（二）独立董事

独立董事实行津贴制度，以固定津贴形式领取报酬，不享受公司其他薪酬、社保或福利待遇等，其津贴标准为人民币 12 万元/年。

第十六条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员（正职）基本薪酬的基准值为人民币 57.75 万元/年，常务副总经理的基本薪酬按高级管理人员（正职）基本薪酬的 90%确定，副总经理的基本薪酬按高级管理人员（正职）基本薪酬的 80%确定。

公司高级管理人员的绩效薪酬是根据高级管理人员的岗位性质、职级高低、工作量、责任度、贡献度等多重因素，根据考核结果浮动发放。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第十七条 公司高级管理人员因患病或非因工负伤需要长期休假的，薪酬支付按《天津津滨发展股份有限公司考勤休假制度》执行。

第四章 薪酬发放

第十八条 基本薪酬按月发放，根据核定的基本薪酬除以 12 个月，即为每月基本薪酬发放标准。独立董事津贴按年度一次性发放或按月发放，具体方式依据股东会决议执行。

第十九条 绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。高级管理人员的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的年报财务数据开展。

第二十条 公司结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，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。

第二十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、社会保险费及住房公积金个人承担部分等费用。

第二十二条 公司按天津市统一政策规定，为在公司任职并领取薪酬的董事及高级管理人员缴纳“五险一金”，缴费基数和比例不超过天津市政策规定的上限。

第二十三条 公司为全员缴纳企业年金，具体办法见《天津津滨发展股份有限公司企业年金方案》，缴费比例不超过国家和天津市规定的标准。

第二十四条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、离任等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

高级管理人员离任的，须待离任审计通过后方能发放其任职时间段的绩效薪酬。

第二十五条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事和高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第五章 薪酬止付与追索

第二十六条 公司建立严格的薪酬止付与追索扣回机制。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。

第二十七条 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、停止支付其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。

对发生重大决策失误或重大违纪事件、重大安全、严重环境污染事故等，给公司造成不良影响或造成国有资产流失的，除按照有关规定处理外，酌情扣减公司高级管理人员的绩效薪酬。

第六章 纪律与监督

第二十八条 公司董事、高级管理人员在公司下属全资、控股、参股公司兼职的，不得领取任何形式的报酬。如领取符合国家规定的政府津贴等其他收入，须经上级股东单位审核，报公司董事会批准，并纳入公司董事、高级管理人员的薪酬体系管理。

第二十九条 公司建立健全薪酬管理内控机制，对薪酬制度执行情况、绩效考评有效性开展常态化监督，不得超出审议范围发放薪酬，严防通过虚假业绩套取薪酬等违规行为，确保董事、高级管理人员实际薪酬与披露薪酬一致。

第七章 信息披露

第三十条 公司按照《公开发行证券的公司信息披露内容与格式准则第2号——年度报告的内容与格式》的规定，真实、准确、完整、及时披露董事和高级管理人员的年度薪酬情况。具体包括：

每一位现任及报告期内离任董事和高级管理人员在报告期内从公司获得的税前薪酬总额（包括基本工资、绩效薪酬、中长期激励收入、津贴、补贴、职工福利费和各项保险费、公积金、年金以及其他形式从公司获得的报酬）、考核依据和完成情况、递延支付安排、止

付追索情况等，并说明是否在公司关联方获取报酬。同时，应披露董事薪酬方案、履职情况、绩效评价结果，以及全体董事、高级管理人员合计薪酬金额。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第八章 附则

第三十一条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的最新规定执行。

第三十二条 本制度由公司综合行政中心负责解释修订，自公司股东会审议通过之日起生效实施，原《天津津滨发展股份有限公司高级管理人员薪酬管理方案》同时废止。

天津津滨发展股份有限公司

董事会

2026年6月