

# 建科智能装备制造（天津）股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

（2026年04月版）

### 第一章 总则

**第一条** 进一步建立建科智能装备制造（天津）股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，建立激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员的薪酬水平及支付方式，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》及《建科智能装备制造（天津）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，结合公司实际情况制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员，包括非独立董事（含职工代表董事）、独立董事；
- （二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及公司董事会确认的其他高级管理人员。

**第三条** 本制度所指的“董事、高级管理人员薪酬”，是指在公司担任董事、高级管理人员并履行相应职责所领取的相应报酬。

**第四条** 董事、高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，收入水平与公司规模和业绩相挂钩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）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；
- （三）长远发展原则，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，薪酬发放与绩效考核、奖惩及激励机制挂钩。

**第五条** 公司工资总额决定机制遵循战略导向、业绩联动、公平合理、市场适配、可持续发展原则，结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

## 第二章 薪酬管理机构

**第六条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案由股东会决定，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。如有董事会成员兼任高级管理人员，在董事会或薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或者讨论其薪酬时，该兼任高级管理人员的董事应当回避。

**第七条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的止付追索程序；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第八条** 公司相关业务部门配合董事会薪酬与考核委员会对在公司内部任职的非独立董事及高级管理人员进行绩效考核、董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

## 第三章 薪酬的标准与构成

**第九条** 在公司经营管理岗位任职的董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准。

**第十条** 独立董事实行独立董事津贴制，公司独立董事年度津贴参照地区经济及行业水平，具体津贴标准按股东会审议通过后的决议执行。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

**第十一条** 未在公司担任其他职务的董事（独立董事除外），不在公司领取薪酬，不享受津贴或福利待遇。外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的合理费用，由公司承担。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取。其中，

**基本薪酬：**根据职务价值、专业能力，结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定。包括基本工资、工龄工资、职称津贴等，按月发放。公司可根据经营状况、市场薪酬水平及个人绩效表现等情况进行适时调整。

**绩效薪酬：**根据个人岗位绩效考核情况等综合考核结果确定，与公司经营业绩相挂钩，与公司可持续发展相协调，按各考核周期进行考核发放，其中一定比例的绩效薪酬依据经审计的财务数据核算在年度报告披露和绩效评价后发放。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。

**中长期激励收入：**公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划、股票增值权等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定。

#### **第四章 薪酬的发放与止付追索**

**第十三条** 公司薪酬标准应为公司的经营战略服务，公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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。

**第十四条** 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十五条** 董事会薪酬与考核委员会负责组织公司董事和高级管理人员的绩效评价，公司可以委托第三方开展绩效评价。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬发放相关管理规则执行。基本薪酬按月核发，绩效薪酬基于公司经营目标、经营情况、个人绩效指标和战略任务的实际完成情况按考核周期发放，其中一定比例的绩效薪酬依据经审计的财务数据核算在年度报告披露和绩效评价后发放。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，其薪酬的计算根据本制度确立的标准，结合实际任职时间予以确定。

公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放当期及未支付的绩效薪酬和中长期激励收入等收益，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：

- (一) 被深圳证券交易所宣布为不适当人选的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

(三) 违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；

(四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十八条** 若公司业绩亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

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

**第十九条** 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考核并相应追回超额发放部分。

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。

## 第五章 薪酬调整

**第二十条** 公司每年可根据公司经营发展状况、组织结构调整、岗位调整或职责变化、所在地区或同行业薪酬增幅水平、通货膨胀水平等因素变化提出年度薪酬调整建议。

**第二十一条** 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。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

**第二十二条** 经公司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奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

## 第六章 附则

**第二十三条** 本制度经股东会审议批准之日起生效实施，修改时亦同。

**第二十四条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十五条** 本制度未尽事宜，按照国家相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》相抵触时，以相关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

建科智能装备制造（天津）股份有限公司

2026年04月