

天津百利特精电气股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月20日 董事会九届十次会议审议通过，尚需提交股东会审议批准)

第一章 总 则

第一条 目的

为完善天津百利特精电气股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事及高级管理人员的工作积极性，提升公司经营管理效益，依据《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》等相关法律法规及《天津百利特精电气股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 适用范围

（一）董事：包括非独立董事和独立董事；

（二）高级管理人员：包括总经理、副总经理、总会计师（财务负责人）、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员（以下简称“高管人员”）。

第三条 基本原则

（一）坚持党的领导，把加强党的领导与完善公司治理统一起来，严格遵循党中央及上级关于薪酬管理的政策要求，将政治标准与薪酬激励相结合，确保薪酬制度导向正确，服务企业高质量发展；

（二）坚持市场化方向，按照现代企业管理制度规范公司治理，推动董事、高管人员薪酬向市场对标，促进企业改革发展，强化董事、高管人员责任，增强企业发展活力；

（三）坚持合法合规，严格落实董事、高管人员薪酬福利、履职待遇、业务支出管理要求，完善配套制度，全面规范董事、高管人员收入分配工作；

（四）坚持权责利统一原则，薪酬水平与岗位价值、岗位责任、管理难度、管理风险对等；

（五）坚持激励与约束并重，董事、高管人员薪酬同经营责任和风险相适应，与经营业绩考核密切挂钩，业绩升薪酬升，业绩降薪酬降，充分调动董事、高管人员的工作积极性；

（六）坚持短期激励与中长期激励相结合，促进公司可持续发展；

(七) 坚持公开、公正、透明的原则。

第二章 薪酬总额决定机制与管理机构

第四条 薪酬总额决定与原则

公司工资总额实行预算管理，与公司经济效益联动，统筹兼顾经营业绩、资金预算、成本费用等因素确定。公司董事、高管人员薪酬总额属于公司整体工资总额的组成部分，纳入公司工资总额管理体系，符合公司整体工资总额管理要求。

第五条 薪酬方案决策

董事薪酬方案须报经董事会同意并提交股东会审议通过，予以披露后方可实施。在董事会或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。

高管人员薪酬方案由董事会批准，并向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 薪酬管理与监督

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会是公司董事、高管人员薪酬管理的专门机构，负责制定、审查薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并对执行情况进行监督，就薪酬相关事项向董事会提出建议；

(二) 相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高管人员薪酬方案的具体实施。

第七条 如果公司业绩下滑，导致经营亏损，应当在董事、高管薪酬审议各环节，特别说明董事、高管薪酬变化是否符合业绩联动要求。

公司聘请的会计师事务所在实施内部控制审计时，应当重点关注绩效考评控制的有效性，以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第三章 薪酬结构

第八条 董事薪酬

(一) 独立董事

公司独立董事实行固定津贴制度，根据股东会批准的标准领取独立董事津贴，除此之外不再发放其他薪酬。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

(二) 非独立董事

在公司担任高管和其他管理人员的非独立董事，其薪酬按高管和其他管理人员标准确定；职工董事按其实际工作岗位领取薪酬。

未在公司担任其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，但经股东会另行批准的除外。

第九条 高级管理人员薪酬

高管人员薪酬由目标年薪（基本年薪和绩效年薪之和）、任期激励和中长期激励收入（如有）构成。其中绩效年薪占比原则上不低于目标年薪的百分之五十。

（一）基本年薪：是指年度基本收入。根据岗位分工，差异化设置岗位系数；

（二）绩效年薪：是指根据公司完成年度经营业绩目标及高管人员完成本职工作的情况，通过年度绩效考核而确定的收入；

（三）任期激励：是指与任期绩效考核结果挂钩的薪酬收入；

（四）中长期激励（如有）：对董事、高管人员较长期内的经营业绩和贡献给予回报的激励性收入。公司可依照相关法律法规和公司章程实施股权激励、员工持股等中长期激励计划，具体方案由薪酬与考核委员会制定，履行相应决策程序后实施。

第四章 绩效考核

第十条 公司对董事、高管人员实行年度考核与任期考核相结合的绩效考核制度。年度考核以财务年度为周期，一般在公司年报披露后启动；任期考核以三年为周期，与聘任合同期一致。

绩效考核工作由薪酬与考核委员会组织实施，考核结果报董事会审定。每年初/任期初，薪酬与考核委员会组织签订《年度/任期业绩考核责任书》，明确考核指标、指标分值和目标值等内容。考核期末，由董事会薪酬与考核委员会根据会计师事务所出具的审计报告及公司董事、高管人员的述职报告，相关职能部门出具的内部年度考评数据，对董事、高管人员进行绩效考核评定。考核结果向本人反馈，并接受复核申诉。

第十一条 考核指标的设定遵循公司经营指标与个人岗位指标相结合的原则，实行“一人一岗”差异化设置，考核结果全面反映公司整体经营状况和个人工作业绩。

第十二条 公司董事、高管人员的绩效年薪、任期激励和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效考核结果为重要依据。

第五章 薪酬发放

第十三条 独立董事津贴依据股东会确定的标准，由公司按月发放。

第十四条 内部董事（不含职工董事）和高管人员薪酬按照公司内部薪酬管理制度执行，具体发放方式如下：

（一）基本年薪的发放

基本年薪按照核定标准，按月足额发放。

（二）绩效年薪的发放

绩效年薪在公司年度报告披露及年度绩效考核完成后按规定程序及时发放，与年度考核结果直接挂钩。公司董事会薪酬与考核委员会根据年度考核结果制定绩效年薪方案，提交董事会审议批准后执行。年度考核不合格的，不计发当年绩效薪酬。年度考核结果低于上年度的，原则上绩效年薪应低于上年度。

（三）任期激励的发放

任期激励在任期届满、任期考核结束后发放，与任期考核结果挂钩。公司董事会薪酬与考核委员会根据任期考核结果制定任期激励方案，提交董事会审议批准后执行。任期考核不合格的，不计发任期激励。

（四）中长期激励收入（如有）的发放

中长期激励收入的发放按相关激励计划执行。

第十五条 递延支付机制

公司应当结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高管人员绩效薪酬、任期激励递延支付机制，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。递延支付方案由薪酬与考核委员会制定，报董事会批准后执行。递延支付期间，如相关人员发生本制度规定的止付情形，无论其是否在职，公司均有权对其尚未支付的递延薪酬部分执行止付。

第十六条 代扣代缴

公司董事及高管人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从薪酬中扣除（或代扣代缴）下列款项，剩余部分发放给个人。

（一）个人所得税；

（二）各类社会保险费用、公积金、企业年金等由个人承担的部分；

（三）国家或公司规定的应由个人承担的其他款项。

第十七条 特殊情况薪酬支付

公司董事、高管因任期、聘期届满且考核合格不再续聘、调动、改选等原因离任、解除或终止聘用关系及劳动关系的，根据其实际任期、聘期和绩效，按比例兑现当年绩效年薪、任期激励及其他中长期激励收入，并按本制度规定发放。

任期、聘期内因个人原因主动辞职等其他非本条前款所列情形而解除或终止聘用和劳动关系的，原则上不予兑现当年绩效年薪、任期激励及其他中长期激励收入。

第六章 薪酬调整

第十八条 调整原则

公司董事和高管人员薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整。若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，经董事会审议决定后报股东会审议批准后实施。

第十九条 调整依据

董事、高级管理人员的薪酬调整，可参考以下因素：

- （一）同行业、同区域、同规模上市公司薪酬水平发生显著变化；
- （二）通货膨胀导致薪酬实际购买力明显下降；
- （三）公司经营业绩、资产规模、效益水平大幅变动；
- （四）公司战略、组织结构、岗位体系调整；
- （五）董事、高管职位、职责的变动以及绩效考核结果；
- （六）薪酬与考核委员会认为必要的其他调整。

第二十条 调整实施程序

薪酬调整方案由相关职能部门结合市场数据、公司经营情况及个人绩效考核结果拟定，经董事会薪酬与考核委员会审查后，按决策权限报董事会或股东会批准。薪酬调整、核算与发放由相关职能部门负责落实。

第七章 薪酬止付追索

第二十一条 止付追索的启动

公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高管人员发起绩效年薪、任期激励和中长期激励收入等浮动薪酬的止付追索程序。

（一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高管人员绩效年薪、任期激励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；

（二）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年薪、任期激励和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪、任期激励和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第二十二条 适用对象

本章规定的薪酬止付与薪酬追索，适用于公司董事、高管人员在职期间及离

职后。相关人员因任职期间的行为或情形，无论其是否仍在职，均不影响本章规定的适用。

第八章 附 则

第二十三条 本制度未尽事宜，或与国家现行法律法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》规定不一致的，以相关法律法规及《公司章程》的规定为准。

第二十四条 本制度由董事会负责解释。

第二十五条 本制度经董事会审议通过后，提交股东会审议批准之日起生效实施，修订时亦同。

二〇二六年四月二十日