

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之內容概不負責，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份內容而產生或因倚賴該等內容而引致之任何損失承擔任何責任。



Tiangong International Company Limited

天工國際有限公司*

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

(股份代號：826)

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。

茲載列江蘇天工科技股份有限公司（「天工股份」）（本公司之附屬公司）於北京證券交易所網站刊登日期為二零二六年三月三十日的「董事及高級管理人員薪酬與考核管理制度」，僅供參閱。

承董事會命
主席
朱小坤

香港，二零二六年三月三十日

於本公告日期，本公司董事為：

執行董事：朱小坤、朱澤峰、吳鎖軍及蔣光清

獨立非執行董事：李卓然、王雪松及秦珂

* 僅供識別

证券代码：920068

证券简称：天工股份

公告编号：2026-028

江苏天工科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬与考核管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

江苏天工科技股份有限公司（以下简称“公司”）第四届董事会第十八次会议于2026年3月30日审议通过了《关于修订<董事及高级管理人员薪酬与考核管理制度>的议案》，全体董事与本议案存在关联关系，均回避表决。因非关联董事不足三人，本议案直接提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

江苏天工科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬与考核管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范江苏天工科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效率，以更好地促进公司稳定持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律、法规、规范性文件及《江苏天工科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的

全体董事及总经理、副总经理（如有）、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 薪酬管理机构

第四条 独立董事专门会议应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。负责制定董事、高级管理人员考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）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；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律法规、中国证监会规定、北交所相关规定及公司章程规定的其他事项。

董事会对独立董事专门会议的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载独立董事专门会议的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第五条 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后提交股东会审议；高级管理人员的薪酬方案须提交董事会审议，向股东会说明。

第三章 薪酬标准与构成

第六条 公司董事的薪酬构成：

- （一）内部董事

在公司担任职务的内部董事的薪酬按其任职的职务与岗位对应的薪酬与考核管理办法执行。

（二）独立董事

公司独立董事在公司领取独立董事津贴，按季发放。

（三）外部董事（指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）

对于不在公司担任工作职务的外部董事，不在公司领取薪酬或津贴，但按《公司法》和《公司章程》等有关规定行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

第七条 内部董事（指在公司内部任职的非独立董事）和高级管理人员（包括总经理、副总经理（如有）、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他高级管理人员）的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成。计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入。

（一）基本薪酬：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定。

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营绩效、岗位绩效考核等综合确定，考核周期为年度考核，其中一定比例的绩效薪酬依据经审计的财务数据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50%。

（三）中长期激励收入：为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 绩效考核

第八条 董事和高级管理人员的绩效评价由独立董事专门会议负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第九条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第十条 公司董事、高级管理人员的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。

第十一条 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。公司当年度发生亏损的，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。

第十二条 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第五章 薪酬发放与管理

第十三条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十四条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十五条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部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）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第六章 薪酬调整与止付追索

第十六条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着

公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更激励约束条件，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第十七条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。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；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十八条 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。

第七章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的规定如与国家日后颁布或修订的法律、法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》的规定不一致，按后者的规定执行，并应当及时修改本制度。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

江苏天工科技股份有限公司

董事会

2026年3月30日