

广东省建筑科学研究院集团股份有限公司 董事和高级管理人员薪酬管理制度 (2026年制定)

第一章 总则

第一条 为健全广东省建筑科学研究院集团股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，规范董事、高级管理人员（以下简称“董高”）薪酬管理，强化激励约束机制，促进公司可持续高质量发展，切实保护投资者合法权益，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》等法律法规和规范性文件的相关规定及《广东省建筑科学研究院集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），制定本制度。

第二条 基本原则

（一）业绩导向、风险共担：薪酬水平与公司长期价值创造、经营绩效及个人履职成效紧密挂钩；

（二）结构合理、递延支付：实行“基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励+专项奖励”结构，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的一定比例，并实施延期支付；

（三）程序合规、权责清晰：严格遵守法律法规和监管要求，履行必要的审议程序和信息披露义务；

（四）追索扣回、责任闭环：建立薪酬追索扣回机制，对重大违规或失职行为可追回已发薪酬；

(五) 分类管理、待遇明确：将薪酬管理、综合考核与分类管理相结合，制定与岗位职责相匹配的薪酬方案。

第三条 本制度适用于以下人员：

(一) 董事；

(二) 总经理、副总经理、财务负责人、总工程师、董事会秘书、总法律顾问及其他由董事会聘任的高级管理人员；

(三) 《公司章程》或董事会决议明确纳入本制度管理的其他人员。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董高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。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者董事会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。

第三章 薪酬结构与确定机制

第六条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第七条 公司董高薪酬标准：

(一) 独立董事在公司领取董事津贴，津贴标准由董事会制定方案，股东会审议通过；

(二) 董事长、在公司担任除董事外职务的非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入和专项奖励等组成：

1. 基本薪酬：体现岗位责任与市场水平，按月固定发放；

2. 绩效薪酬：与年度经营目标完成情况、个人绩效评价挂钩；

3. 中长期激励：包括股权激励、员工持股、任期激励、超额利润分享、项目跟投等，鼓励长期价值创造；

4. 专项奖励：在公司科技创新、资本运作、安全生产、质量管理、市场营销等领域或其他重点专项工作中表现突出或有突出贡献的，依据相关制度或方案可申请专项奖励。专项奖励不作为计算任期激励收入的计算基数。

(三) 除董事长外，不在公司担任除董事外职务的其他非独立董事，不在公司领取薪酬，亦不单独发放董事津贴。

第八条 董高绩效薪酬占“基本薪酬+绩效薪酬”总额的比例原则上不低于 60%。

第四章 绩效考核与支付机制

第九条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董高考核标准并进行考核，绩效评价应当依据经审计的公司财务数据开展。

第十条 董高绩效薪酬发放以经审计的财务报告数据为基础，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,并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十一条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董高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。

第十二条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大,董高平均绩效薪酬原则上应当相应下降,否则应当披露原因。

公司业绩如发生亏损,应当在董高薪酬审议各环节特别说明董高薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十三条 对于属于“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高,可以按上市公司治理相关规定实行特殊的薪酬决定机制,不与公司经营业绩挂钩。

第十四条 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。

第十五条 公司董高因换届、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。

第十六条 薪酬体系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,以适应公司的进一步发展需要。公司董高薪酬调整依据如下:

（一）同行业薪资增幅水平：通过公开的薪酬数据，收集同行业薪酬数据进行汇总分析，作为公司董高薪酬调整的参考依据；

（二）通货膨胀水平；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整；

（六）其他需调整的情形。

第五章 薪酬止付追索与扣回机制

第十七条 出现下列情形之一的，公司有权对董高绩效重新考核，并根据考核结果或情节轻重相应追回超额发放部分，或减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，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）因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时；

（二）董高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；

（三）因重大决策失误、玩忽职守或履职不当，给公司造成重大经济损失或声誉损害。

薪酬止付追索与扣回机制同样适用于已离职或退休人员。

第十八条 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高发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索扣回程序。

第六章 附则

第十九条 本制度由公司董事会授权董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效。

第二十一条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、规范性文件和《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、规范性文件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、规范性文件和《公司章程》的最新规定执行。