

# 深圳市中装建设集团股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为了进一步完善深圳市中装建设集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事和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益，促进公司健康、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》等有关法律、法规和《深圳市中装建设集团股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”），特制定本制度。

**第二条** 本制度适用范围：

- （一）董事会成员：包括公司内部董事、聘请的外部董事及独立董事；
- （二）高级管理人员：包括公司总裁、常务副总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书及其他由董事会聘任的公司高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平、公开原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平基本相符；
- （二）责、权、利对等统一原则，体现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，体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩；
- （五）绩效原则，薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会是实施薪酬和绩效考核的管理机构，负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，对董事会负责。

**第五条** 薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员的岗位、职责、重要性以及参考其他相关企业相关岗位的薪酬水平等拟定董事、高级管理人员的薪酬方案或计划。

**第六条** 薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬方案或计划，须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬方案或计划须报董事会批准，均予以披露。

### **第三章 薪酬构成与标准**

**第七条** 公司董事会成员薪酬

（一）内部董事

1、公司内部董事同时兼任高级管理人员、具体岗位的，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员具体任职的职务和岗位薪酬管理执行，薪酬构成和绩效考核按照公司相关标准执行。

2、公司内部董事不再另外领取董事津贴。

（二）独立董事

公司独立董事薪酬实施津贴制，独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）外部聘任董事

外部董事不在公司担任任何工作职务，不在公司领取薪酬，外部聘任董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

**第八条** 公司高级管理人员薪酬

（一）高级管理人员实行年薪制，薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励奖励收入等组成，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50%。

（二）基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

（三）绩效薪酬支付以绩效评价为主要依据，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（四）中长期激励收入与中长期考核评价结果相关联，旨在奖励职业经理人

的中长期经营业绩与贡献，具体形式包括但不限于股权、期权、员工持股计划，以及公司根据实际情况设立的中长期专项奖金或激励措施。相关激励方案由公司另行制定。

## 第四章 薪酬的发放

**第九条** 公司非独立董事津贴按月发放。在公司任职高级管理人员的董事及高级管理人员的基本薪酬按月发放，一定比例的绩效薪酬在上年度经审计的财务报告披露后发放。

独立董事津贴由董事会、股东会审议通过后执行，按季度发放，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事因参加公司董事会以及其他有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

**第十条** 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、其它国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

**第十一条** 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，按其实际任期计算薪酬和津贴并予以发放。

**第十二条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十三条** 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、停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

**第十四条** 公司可以结合行业特性、业务模式等因素建立董事、高级管理人员薪酬递延支付机制，该机制应当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。

## 第五章 高级管理人员的绩效考核与实施程序

**第十五条** 根据公司确定的年度经营目标，由薪酬与考核委员会制定高级管理人员的年度业绩指标，该年度业绩指标作为高级管理人员年度绩效考核的依据。

**第十六条** 经营年度结束后，由薪酬与考核委员会直接或组建临时考核小组，根据年度业绩指标、年度计划，综合人力资源及财务部出具的年度数据对高级管理人员进行考核，并将考核后薪酬发放提交董事会审议。

考核程序由薪酬与考核委员会按照公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》执行。

如涉及被考核人需审议自身薪酬的，需主动回避并不参与表决。

**第十七条** 在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会可适当调整高级管理人员工作计划和目标。

**第十八条** 薪酬与考核委员会可结合公司年度收入、利润效益及个人业绩，调整高级管理人员的薪酬方案或计划，经董事会批准后执行。

**第十九条** 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资水平。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）通货膨胀水平；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整，职位、职责变化。

## **第六章 约束机制**

**第二十条** 高级管理人员在任职期间，如出现下列情形之一的，不予发放年度绩效奖金：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重处罚的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

（四）被公司免职的人员；

（五）违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查；

（六）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的。

**第二十一条** 公司实行董事及高级管理人员内部责任追究机制。

对因工作不力、决策失误造成公司重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

## 第七章 附 则

**第二十二条** 本制度未尽事宜，依照国家相关法律、法规、规范性文件及公司章程的有关规定执行。

**第二十三条** 本制度由董事会负责制定、解释和修改。

**第二十四条** 本制度自股东会审议通过之日起生效。

深圳市中装建设集团股份有限公司

2026年4月21日