

证券代码：920873

证券简称：中设咨询

公告编号：2026-033

## 中设工程咨询（重庆）股份有限公司 2026年度董事、高级管理人员薪酬方案

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。

中设工程咨询（重庆）股份有限公司（以下简称“公司”）根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《北京证券交易所股票上市规则》《上市公司治理准则》及《公司章程》等相关法律法规、规范性文件规定，结合公司经营发展实际情况，参考行业及地区薪酬水平，制定2026年度董事、高级管理人员薪酬方案。

### 一、2026年度董事、高级管理人员薪酬方案

#### （一）适用对象

公司董事（非独立董事、独立董事）、高级管理人员。

#### （二）适用期限

2026年1月1日至2026年12月31日。

#### （三）薪酬构成与标准

##### 1. 公司董事薪酬方案

###### （1）独立董事

公司独立董事津贴为7万元/年（税前），按月平均发放。独立董事因履职发生的必要合理费用（包括出席董事会、股东会的差旅费等）由公司据实报销。

###### （2）非独立董事

在公司兼任高级管理职务的非独立董事：按公司高级管理人员薪酬方案领取薪酬，不额外领取董事职务津贴；

在公司担任其他职务（非高级管理人员）的非独立董事：按照所担任的具体岗位职责领取薪酬，不额外领取董事职务津贴。

未在公司担任任何职务的非独立董事：不在公司领取薪酬，亦不领取董事职务津贴。

## 2. 公司高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员根据其在公司担任的具体管理职务领取薪酬，薪酬由基础薪酬、绩效薪酬、中长期激励（如有）、津贴及补贴以及特别贡献奖/专项激励奖金（如有）构成；其中特别贡献奖/专项激励奖金不计入年度薪酬总额。

（1）基础薪酬：根据岗位价值、责任大小、行业水平等确定，按月固定发放。

（2）绩效薪酬：与公司年度经营业绩、个人年度绩效考核结果挂钩，绩效薪酬原则上不低于薪酬总额（不包含特别贡献奖/专项激励奖金）的 50%。绩效薪酬采用月度预发与年度考核发放相结合的方式发放。

a. 月度预发：考核年度内按月预发部分绩效薪酬，当年月度预发绩效总额不超过年度绩效薪酬总额的 50%；

b. 年度考核结算：考核年度次年（2027 年），以经审计的考核年度财务数据及绩效考核结果为准，核算年度绩效薪酬总额，扣除考核年度内已预发金额后，发放剩余绩效薪酬的 85%；剩余绩效薪酬的 15%递延至考核年度后第三年（2028 年）发放；若出现需追溯扣回情形，按公司相关制度执行。

（3）中长期激励（如有）：公司可根据经营发展需要，依据北交所相关规定及公司激励制度，对董事、高级管理人员实施股权激励等中长期激励，具体按照相关激励方案执行。

（4）津贴及补贴：按公司统一标准执行。

（5）特别贡献奖/专项激励奖金：为公司针对重大项目、专项工作、突出贡献等设立的一次性奖励，不计入年度薪酬总额。高级管理人员的相关奖励方案由董事会薪酬与考核委员会审核后，提交董事会审议批准（关联董事应回避表决）。该奖金根据专项考核结果一次性发放，不实行递延支付。

## 二、审议程序

1. 2026 年 4 月 10 日，公司召开第五届董事会薪酬与考核委员会第二次会议，审议了《关于公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的议案》。本议案所有委员为关联委员，全体委员回避表决，该议案直接提交公司董事会审议。

2. 2026年4月22日，公司召开第五届董事会第十八次会议，审议了《关于公司2026年度董事、高级管理人员薪酬方案的议案》。本议案所有董事均为关联董事，全体董事回避表决，该议案直接提交公司2025年年度股东会审议。

### 三、其他规定

1. 担任公司职务的非独立董事、高级管理人员的基础薪酬按月发放；独立董事津贴按月发放。绩效薪酬按照本方案约定的预发与考核机制发放。上述薪酬均为税前金额，所涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴。

2. 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、免职等原因离任的，薪酬按其实际任期与实际履职情况计算并发放，延期支付部分的发放时点及对应比例按照本方案执行。

3. 公司建立薪酬追索扣回机制，若发生财务造假、重大违规、业绩不实等需追溯调整情形，将按规定对已发放的绩效薪酬、延期支付薪酬及中长期激励进行追索扣回。

4. 公司可根据行业状况、实际经营情况及监管要求，对薪酬与绩效考核办法进行调整，并按相关规定履行审议程序和信息披露义务。

5. 高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日起生效；董事薪酬方案需提交股东会审议通过方可生效。

中设工程咨询（重庆）股份有限公司

董事会

2026年4月23日