

中国宝安集团股份有限公司第十五届董事局 第十次会议决议公告

本公司及董事局全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

一、董事局会议召开情况

- 1、公司第十五届董事局第十次会议的会议通知于 2026 年 4 月 14 日以电话、书面或邮件等方式发出。
- 2、本次会议于 2026 年 4 月 24 日在公司会议室以现场方式召开。
- 3、会议应到董事 9 人，实到董事 9 人。
- 4、本次会议的召开符合有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和公司章程的规定。

二、董事局会议审议情况

1、审议通过了《中国宝安集团股份有限公司 2025 年年度报告》全文及摘要，具体内容详见同日披露的相关公告及文件。

表决结果：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。

2、审议通过了公司《2025 年度董事局工作报告》，具体内容详见同日披露的《2025 年度董事局工作报告》。

表决结果：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。

3、审议通过了公司《2025 年度财务决算报告》（详见附件一）。

表决结果：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。

4、审议通过了公司《2025 年度权益分派预案》，具体内容详见同日披露的《关于 2025 年度权益分派预案的公告》。

表决结果：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。

5、审议通过了公司《2025 年度内部控制评价报告》，具体内容详见同日披露的《2025 年度内部控制评价报告》。

表决结果：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。

6、审议通过了公司《2025 年度社会责任报告》，具体内容详见同日披露的《2025 年度社会责任报告》。

表决结果：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。

7、审议通过了《关于修订〈董事局审计委员会实施细则〉的议案》，具体内容详见同日披露的《董事局审计委员会实施细则》。

表决结果：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。

8、审议通过了《关于公司董事、高级管理人员薪酬与绩效考核方案及 2025 年度实施情况的议案》，具体内容详见公司同日披露的《2025 年年度报告》“第四节公司治理”的相关内容，《董事、高级管理人员薪酬与绩效考核方案》详见附件二。

表决结果：同意 5 票，反对 0 票，弃权 0 票。董事黄旭、曾广胜、卢敏、单慧回避表决。

9、审议通过了《关于公司 2026 年度申请银行综合授信额度的议案》，具体内容详见同日披露的《关于公司 2026 年度申请银行综合授信额度的公告》。

表决结果：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。

10、审议通过了《关于下属子公司担保额度预计的议案》，具体内容详见同日披露的《关于下属子公司担保额度预计的公告》。

表决结果：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。

11、审议通过了《关于使用自有资金进行委托理财的议案》，具体内容详见同日披露的《关于使用自有资金进行委托理财的公告》。

表决结果：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。

12、审议通过了《关于下属子公司开展外汇衍生品套期保值业务的议案》，具体内容详见同日披露的《关于下属子公司开展外汇衍生品套期保值业务的公告》《关于下属子公司开展外汇衍生品套期保值业务的可行性分析报告》。

表决结果：同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。

上述第 1、2、4、8、10 项议案需提交公司 2025 年度股东会审议，公司 2025 年度股东会召开的时间和有关事宜将另行通知。

三、备查文件

- 1、经与会董事签字并加盖董事局印章的董事局决议；
- 2、深交所要求的其他文件。

特此公告

中国宝安集团股份有限公司董事局

二〇二六年四月二十五日

附件一：

中国宝安集团股份有限公司

2025 年度财务决算报告

公司 2025 年度财务报表经中审众环会计师事务所（特殊普通合伙）审计验证，并出具众环审字(2026)0102126 号标准无保留意见的审计报告。公司全年实现营业总收入 2,303,627.72 万元，比上年同期增长 13.87%，实现归属于母公司所有者的净利润 20,304.17 万元，比上年同期增长 17.62%。

一、财务状况

1、资产情况：期末资产总额 5,685,658.75 万元，比上年末增加 308,178.50 万元，增长 5.73%。

2、负债情况：期末负债总额 3,399,084.92 万元，比上年末增加 193,185.77 万元，增长 6.03%。资产负债率 59.78%，比上年末的 59.62%增加了 0.17 个百分点。

二、本期财务收支情况

1、营业总收入：2025 年营业总收入 2,303,627.72 万元，比上年同期增长 13.87%。

2、费用情况：本期销售费用、管理费用、研发费用和财务费用的变动幅度分别为 7.19%、1.79%、7.26%、105.41%。

3、归属于母公司所有者的净利润情况：本期归属于母公司所有者的净利润 20,304.17 万元，比上年同期增加 3,041.65 万元，增幅 17.62%。

4、本期每股收益 0.0787 元，与上年同期 0.0669 元对比增长 17.64%。

三、归属于母公司所有者权益情况

期末归属于母公司所有者权益 1,000,523.27 万元，比上年末增加 9,053.02 万元，增幅 0.91%。

本期每股净资产 3.8792 元，与上期末的 3.8441 元对比增长 0.91%。

附件二：

中国宝安集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与绩效考核方案

第一章 总则

第一条 目的

为健全与中国宝安集团股份有限公司（以下简称“公司”）发展战略相匹配、激励与约束并重的市场化薪酬管理体系，完善董事、高级管理人员绩效考核机制，提升公司治理水平和长期价值创造能力，根据《公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《公司章程》，制定本方案。

第二条 适用范围

- （一）参与公司日常经营管理的非独立董事。
- （二）《公司章程》规定的高级管理人员。
- （三）公司认定的其他核心管理人员。

以上人员统称“适用人员”。

独立董事及不参与公司日常经营管理的非独立董事不适用本方案，其津贴按股东会审议通过的标准执行。

第三条 基本原则

本方案的制定与实施遵循以下原则：

- （一）战略匹配原则：薪酬体系与公司发展战略目标相匹配，定期进行市场对标。
- （二）业绩导向原则：薪酬水平与公司整体业绩、个人贡献及风险控制紧密挂钩，体现责权利对等。
- （三）市场化原则：参照同行业可比公司薪酬水平，确保外部竞争力和内部公平性。
- （四）激励与约束并重原则：平衡短期激励与长期价值创造，建立薪酬约束与追索扣回机制。
- （五）合规透明原则：考核标准明确、程序规范、结果可追溯，确保薪酬分

配公允合规。

第二章 管理机构

第四条 董事局

(一) 拟订董事薪酬与绩效考核方案，报股东会审议批准；审议批准高级管理人员的薪酬与绩效考核方案；

(二) 建立董事、高级管理人员的绩效评价机制，向股东会报告董事绩效评价情况；审议确定高级管理人员的年度绩效考核结果；

(三) 领导薪酬与考核委员会的工作，授权其开展相关研究并提出建议，定期听取其工作报告。

第五条 薪酬与考核委员会

薪酬与考核委员会是董事局下设的专门委员会，对董事局负责，主要行使以下职权：

(一) 研究董事、高级管理人员的考核标准，向董事局提出考核方案建议；

(二) 组织实施高级管理人员的考核工作，向董事局报告考核结果；

(三) 研究董事、高级管理人员的薪酬政策，向董事局提出薪酬方案建议；

(四) 法律、行政法规、部门规章、公司章程及董事局授权的其他职责。

第六条 薪酬与考核委员会工作组

公司人力资源部承担薪考委日常工作组职能，负责考核材料收集、会议筹备及决议执行等日常工作。

第三章 薪酬结构与水平

第七条 薪酬结构

适用人员年度目标薪酬由基本年薪、绩效年薪和中长期激励三部分构成：

年度目标薪酬 = 基本年薪 + 目标绩效年薪 + 中长期激励

基本年薪：基本年薪占目标绩效年薪与基本年薪之和的 40%，体现岗位基本价值，保障日常履职，按月发放。

目标绩效年薪：占基本年薪与目标绩效年薪之和的 60%，以目标绩效年薪为基数，根据年度绩效考核结果浮动发放，体现业绩贡献导向。

中长期激励：绑定长期价值创造，根据公司战略目标及业绩达成情况，另行

制定专项方案。

在公司领薪的非独立董事，不再领取董事津贴。

第八条 薪酬水平

公司委托第三方专业机构，选取同行业可比上市公司组成对标组，从营业收入、盈利能力、成长性等维度进行市场对标分析，建立业绩与薪酬动态挂钩机制。

第四章 绩效考核与薪酬核定

第九条 绩效考核

适用人员绩效考核按照《中国宝安集团股份有限公司董事局薪酬与考核委员会实施细则》及公司相关制度执行。

第十条 绩效薪酬总包联动机制

适用人员年度绩效薪酬总包=Σ（适用人员年度目标绩效年薪）*绩效薪酬总包系数

绩效薪酬总包系数根据公司经营业绩达成率确定，确保公司整体业绩与适用人员绩效薪酬强关联。

第十一条 个人绩效年薪核定

（一）个人绩效年薪计算

个人绩效年薪 = 个人目标绩效年薪 × 个人绩效系数 × 分配系数

个人绩效系数根据个人年度绩效考核得分确定。

分配系数为平衡因子，确保个人绩效年薪总额与总包挂钩；

分配系数 = 适用人员年度绩效薪酬总包 ÷ Σ（适用人员个人目标绩效年薪 × 个人绩效系数）

（二）特殊情况调整

董事局主席、总裁可根据适用人员在《绩效任务书》之外的重大贡献或重大失误，经薪考委审议同意、董事局审议通过后，对相关人员的年度绩效年薪进行个案调整，调整金额在年度绩效薪酬总包范围内统筹。

第五章 薪酬发放与管理

第十二条 基本年薪发放

在代扣代缴法定费用及个人所得税后，按月平均发放。本方案经批准后，对已发放基本年薪进行核算，实行多退少补。

第十三条 绩效年薪发放

（一）月度预支付：每月按目标绩效年薪的 2% 预支付。

（二）年度结算支付：年度报告披露和绩效评价完成后，支付核定绩效年薪金额，并扣减已预支付部分。

第十四条 追索扣回机制

适用人员已发放的绩效年薪或中长期激励，符合公司追索扣回制度规定情形的，按有关制度执行。