

# 光明房地产集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

（2026年4月27日经公司第九届董事会第四十三次会议审议通过，尚须提交公司股东会审议通过。）

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步健全光明房地产集团股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，加强董事、高级管理人员的薪酬绩效管理，建立科学、有效的薪酬激励考核体系，保障公司董事、高级管理人员依法履行职责，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规范性文件及《光明房地产集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为在公司授薪的内部董事、高级管理人员。下文所称的“董事”，如无特指，均不包括独立董事和不在公司担任除董事以外职务的非独立董事。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

- （一）薪酬收入水平与公司经营业绩、价值贡献紧密挂钩的原则；
- （二）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （三）效率优先，兼顾公平原则。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会是实施公司董事、高级管理人员薪酬和绩效考核的管理机构，负责公司董事和高级管理人员薪酬管理制度、方案的制定并进行考核，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、上海证券交易所相关规定及公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

**第六条** 公司相关职能部门配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

## 第三章 薪酬结构与水平

**第七条** 公司董事、高级管理人员薪酬一般由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入等构成，其中个人绩效年薪占比原则上不

低于年薪总水平（基本年薪+绩效年薪）的 60%。

**第八条** 公司董事、高级管理人员薪酬水平根据公司所处行业地位、市场竞争力、经营业绩以及薪酬策略等因素，统筹考虑岗位价值贡献、分配关系等确定。

公司因经营性因素导致当年经济效益下降或业绩完成值低于上一年的，绩效年薪原则上应下降或不增长。因经营性因素导致公司当年新增亏损的，绩效年薪原则上根据亏损程度相应下降。

#### **第四章 绩效评价标准和程序**

**第九条** 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其薪酬时，该董事应当回避。

如当年业绩发生亏损，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。

**第十条** 董事、高级管理人员的绩效年薪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。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十一条** 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评估结果及其薪酬情况，并予以披露。

#### **第五章 薪酬支付**

**第十二条** 董事、高级管理人员的薪酬按照公司核定薪酬方案支付。

- 1、基本年薪按月支付。
- 2、绩效年薪经考核后递延支付，递延期限不少于 3 年。
- 3、中长期激励收入设置锁定期，锁定期限不少于 3 年。

绩效年薪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。

薪酬总水平低于全国城镇非私营单位就业人员年平均工资 3 倍的，绩效年薪经考核后可以一次性支付。

**第十三条 支付管理**

1、未经考核评价，绩效年薪不得提前支付；未达到约定条件，中长期激励不得兑现。

2、公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前收入，应由本人承担个人所得税、社会保险、公积金等应个人缴纳部分，按照相关规定进行收入申报。

3、公司董事、高级管理人员在下属企业或其他单位兼职的，不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等工资性收入。履职待遇按相关规定执行。

4、公司董事、高级管理人员因工作变动离开公司的，除按照实际工作时间领取对应的绩效年薪、中长期激励外，不得继续在公司领取薪酬、福利。

5、公司董事、高级管理人员年度考核低于 70 分的，当年度

绩效年薪为 0，当年度中长期激励收入额度为 0；任期考核低于 70 分或综合评价为不胜任（不称职）的或因投资经营失误、非政策性和非不可抗力因素造成公司 3 年经营业绩大幅下降的，不得领取中长期激励收入。

6、任期期间或绩效年薪递延、中长期激励收入锁定期间，公司董事、高级管理人员到龄退休或非本人原因劳动关系、岗位发生变化，根据考核结果、结合任职时间，核定相应的绩效年薪、中长期激励收入，按制度递延、锁定后发放。因个人原因劳动关系、岗位发生变化的，绩效年薪按原规则核定、递延发放，当年度中长期激励收入取消归属、兑现。

#### **第十四条 止付追索机制**

发生以下事项之一的，董事、高级管理人员承担相应责任并接受相应组织处分、薪酬和降低考核得分（等第）等处理，其中薪酬处理方式包括暂扣、扣减、追索扣回已支付的薪酬以及止付未支付等。薪酬处理适用于在职、调（转）任、辞职、退休的董事、高级管理人员。

（一）董事、高级管理人员涉嫌违纪违法接受审查调查；

（二）董事、高级管理人员未履行或未正确履行职责造成国有资产损失或其他不良后果；

（三）企业发生违规经营投资责任事项、经济领域重大风险事项、重大生产安全事故、重大食品安全事故、重大生态环保事项、重大不稳定事件（含信访责任）、重大资产损失和履行

社会责任重大失职事项，根据有关部门调查核实和责任认定结果，董事、高级管理人员应承担相应责任的。

（四）考核清算采用的企业财务数据经后期巡视巡查审计等确定出现重大偏差，对年度/任期考核结果和薪酬分配影响重大的。

## 第六章 附则

**第十五条** 本制度未尽事宜或与国家有关法律法规和公司章程相抵触时，依照国家有关法律法规和公司章程的规定执行。

**第十六条** 本制度由公司董事会负责解释和修订，自公司董事会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。