

# 龙元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** 为进一步完善龙元建设集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、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，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件及《公司章程》、《公司董事会专门委员会实施细则》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

**第二条** 本制度适用对象为公司董事和《公司章程》规定的高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）内部董事：在公司担任除董事以外其他具体职务或者实际参与公司经营管理的董事；

（二）独立董事：不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及公司主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

（三）外部董事：由公司股东提名推荐且未在公司担任除董事以外其他具体职务的非独立董事；

（四）高级管理人员：公司总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以实现公司战略目标及经济效益为出发点，薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场同行业规模相当的公司薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则，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健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩及激励机制挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事和高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定。绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，

并向股东会说明。

在董事会或者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。

**第六条** 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施，包括但不限于配合董事会薪酬与考核委员会完成薪酬的测算和发放等日常事宜。

### 第三章 薪酬的构成与标准

**第七条** 公司董事薪酬构成和标准如下：

（一）独立董事根据承担的职责，公司每年度给予每位独立董事津贴，津贴标准由董事会制订方案，股东会审议通过。除上述津贴外，独立董事不得从上市公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。因履行职务发生的合理费用由公司实报实销。

（二）外部董事不在公司领取任何薪酬或津贴，不在公司享受其他薪酬福利待遇。因履行职务发生的合理费用由公司实报实销。

（三）内部董事（含职工代表董事）薪酬根据其在公司担任的主要职务或岗位确定薪酬方案，不因其担任董事职务而在公司领取额外的薪酬。该内部董事同时兼任公司高级管理人员的，其薪酬构成和标准依据高级管理人员薪酬管理执行。若有特殊情况，如该董事为公司核心业务战略合作伙伴的相关方，原则上该董事仅可在一方领取薪酬或津贴，具体特殊安排可由董事会审议确定并提交股东会审议。若该董事在控股子公司兼任职务的，可根据其担任的主要职务或岗位确定的薪酬、董事会薪酬与考核委员会的考核结果在控股子公司领取薪酬，但不得在公司重复领薪。

**第八条** 公司高级管理人员薪酬构成和标准如下：

（一）高级管理人员实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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百分之五十。

（二）基本薪酬主要考虑岗位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定。

（三）绩效薪酬以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。

### 第四章 薪酬的发放与调整

**第九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、住房公积金等费

用。

**第十条** 独立董事的年度津贴按月发放，会议津贴按次发放。

**第十一条** 内部董事和高级管理人员的基本薪酬，依据相应岗位标准按月发放；绩效薪酬按照董事和高级管理人员薪酬方案，按月度、季度、年度或任期绩效考核评价后发放；中长期激励收入按照激励方案执行。

**第十二条** 董事和高级管理人员的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。

**第十三条** 公司应当确定董事和高级管理人员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。

**第十四条** 董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，其薪酬或津贴按其实际任职天数进行计算和发放。

**第十五条** 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作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

1、同行业薪资增幅水平。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；

2、通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

3、公司盈利状况；

4、岗位发生变动的个别调整。

**第十七条** 董事、高级管理人员薪酬或津贴标准的调整方案由董事会薪酬与考核委员会负责拟定，经董事会、股东会审议通过后实施。

## 第五章 薪酬的止付追索

**第十八条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事和高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十九条** 公司董事和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和中长期激励收入，并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。

## 第六章 附 则

**第二十条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、规范性文件以

及《公司章程》的有关规定执行。本规则与国家有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》存在冲突的，以国家有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》为准。

**第二十一条** 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

龙元建设集团股份有限公司  
二〇二六年四月