

深圳市建筑科学研究院股份有限公司

董事、监事和高级管理人员

薪酬考核管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市建筑科学研究院股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事和高级管理人员的激励与约束机制，充分调动公司董事、监事和高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司战略规划的实施，提升公司的经营管理效益，根据《公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规以及《公司章程》等规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 公司董事、监事和高级管理人员计薪原则：

（1）独立董事：独立董事由公司按季度发放独立董事津贴，津贴标准以股东大会批准的津贴方案为准。

（2）其他董事：除独立董事外，其他董事的董事岗位不从公司领取薪酬和津贴。有董事身份并与公司有劳动关系（以下统称“内部董事”），且实际上承担了公司经营管理责任和工作的，参照高级管理人员薪酬考核方式执行。

（3）监事：所有监事岗位不从公司领取薪酬和津贴；职工监事按其在公司其他岗位进行薪酬考核管理。

（4）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负

责人、董事会秘书等，实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和公司经营业绩挂钩。

第三条 高级管理人员薪酬和考核管理原则：

效益结果导向。坚持薪酬与公司经营效益结果和个人业绩相挂钩；

市场化导向。坚持薪酬能上能下，提升业绩考核的牵引动力；

贡献决定薪酬。薪酬与个人劳动价值量挂钩，根据工作分工权重、实际工作量情况，多做贡献多领取薪酬；

激励与约束并重，坚持责、权、利相结合。

第二章 薪酬构成及发放

第四条 公司董事长、其他内部董事和高级管理人员的薪酬构成分为基本年薪、在岗绩效工资、年终绩效奖金和超额效益奖金，具体标准如下：

职务	年度薪酬构成			
	基本年薪标准 (万元/年)	在岗绩效工资标准 (万元/年)	年终绩效奖金标准 (万元/年)	超额效益奖金 (万元)
董事长	24.00	36.00	36.00	根据年度公司合并归属母公司净利润超额完成情况发放。
总经理	24.00	34.20	34.20	
除总经理以外的其他高级管理人员	22.80	32.49	32.49	

第五条 除董事长以外的其他内部董事，实质上承担了公司经营管理工作的，相应的薪酬构成、标准及发放与除公司

总经理以外的其他高级管理人员相同。

第六条 公司董事长、其他内部董事和高级管理人员的基本年薪按月平均发放。

第七条 公司董事长、其他内部董事和高级管理人员的在岗绩效工资，分为按月平均发放和按季度发放两部分，具体发放方式和标准如下：

职务	在岗绩效工资标准 (万元/年)	在岗绩效工资发放方式	
		按月平均发放金额 (万元/年)	按季度发放金额 (万元/年)
董事长	36.00	24.00	12.00
总经理	34.20	22.80	11.40
除总经理以外的其他高级管理人员	32.49	21.66	10.83

按季度发放的在岗绩效工资根据当季度公司全年累计合并归属母公司净利润的完成情况按下述情形发放：

(1) 当季度公司全年累计合并归属母公司净利润与上年同期同比下降的，按季度发放的在岗绩效工资当季度不发放；

(2) 当季度公司全年累计合并归属母公司净利润与上年同期同比持平或增长的，当季度发放在岗绩效工资

$$= \frac{\text{全年按季度发放金额}}{4}$$
，同时，按以上计算公式补发之前季度未发放的在岗绩效工资。

第八条 公司董事长、其他内部董事和高级管理人员的年终绩效奖金总额按下列情形计提：

（1）公司合并归属于母公司净利润低于上年度实际值的，年终绩效奖金总额为零；

（2）公司合并归属于母公司净利润高于上年度实际值，但低于或等于年度预算值的，年度计提年终绩效奖金总额＝公司全体内部董事和高级管理人员的年终绩效奖金标准× $\frac{\text{年度实际完成值}}{\text{年度预算值}}$ ；

（3）公司合并归属于母公司净利润高于上年度实际值且超过年度预算值的，年终绩效奖金总额按公司全体内部董事和高级管理人员的年终绩效奖金标准总额计提。

第九条 公司董事长、其他内部董事和高级管理人员的超额效益奖金总额根据年度公司合并归属于母公司净利润超额完成情况计提，年度计提总额＝公司合并归属于母公司净利润超过年度预算值的金额×12%。

第十条 公司董事长、其他内部董事和高级管理人员的年终绩效奖金总额计提后公司实际合并归属于母公司净利润不得低于上年度实际值；超额效益奖金总额计提后公司实际合并归属于母公司净利润不得低于年度预算值。

第十一条 公司年度经营管理绩效考核出现一票否决事项，给公司造成特别严重的后果或特别重大的经济损失的，当年度公司董事长、其他内部董事和高级管理人员的年

终绩效奖金总额和超额效益奖金总额均按零计算。

第十二条 公司董事长、其他内部董事和高级管理人员的个人年终绩效奖金和超额效益奖金根据其个人年度经营管理实际工作分工权重、年度经营管理责任目标和个人年度文化匹配度评价得分情况，按下述公式计算：

(1) 个人年终绩效奖金和超额效益奖金 (M) = (年终绩效奖金总额+超额效益奖金总额) × 个人分配系数T；

(2) 个人分配系数 $T = \frac{R_i \times A_i \times B_i}{R_1 \times A_1 \times B_1 + \dots + R_n \times A_n \times B_n}$ ，其中：R为个人年度实际工作分工权重；A为个人参与公司经营管理工作年度经营管理责任目标评价得分；B为个人年度文化匹配度评价系数；n为公司董事长、内部董事和高级管理人员人数；

(3) 董事长的年度实际工作分工权重R固定为0.2；其他内部董事和高级管理人员由董事长根据公司内部董事和高级管理人员的参与公司经营管理工作量以及贡献度，设置权重系数，合计为0.8；

(4) 董事长的年度经营管理责任目标评价得分A同公司年度经营管理绩效考核得分；其他内部董事和高级管理人员的年度经营管理责任目标评价得分A由薪酬与考核委员会组织董事会成员根据被考核人的年度经营管理责任目标完成情况评价确定。

(5) 个人年度文化匹配度评价系数B根据公司董事会对

被考核人在参与公司年度文化建设情况的评价分数确定：评价分数低于100分的，其个人年度文化匹配度评价系数 $B = \frac{\text{实际评价分数}}{100}$ ；评价分数等于或高于100分的，个人年度文化匹配度评价系数B为1.0。

第十三条 公司按国家有关规定为公司董事长、其他内部董事和高级管理人员缴纳社会保险、住房公积金，其他福利同公司员工。

第十四条 公司董事长、其他内部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，按其实际任期和考核情况计算薪酬并予以发放。

第十五条 公司发放的薪酬均为税前金额，由公司按照国家有关规定扣除有关事项后发放给个人，公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：代扣代缴个人所得税；各类社会保险、住房公积金等由个人承担的部分；国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第三章 薪酬与考核管理

第十六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责研究和拟订公司董事和高级管理人员考核标准及建议；审查公司董事和高级管理人员的薪酬政策与方案；研究和审查公司股权激励计划。

第十七条 公司年度经营管理绩效目标以及公司其他内部董事和高级管理人员的年度经营管理责任目标由董事会

审议批准。

第十八条 董事长的年度经营管理责任目标评价得分同公司年度经营管理绩效考核得分；其他内部董事和高级管理人员参与公司经营管理工作，其年度经营管理责任目标完成情况评价得分由公司董事会薪酬与考核委员会提出建议，报公司董事会审议批准。

第十九条 公司董事长、其他内部董事和高级管理人员的年度经营管理责任目标评价得分应用于其个人年终绩效奖金和超额效益奖金分配计算。

第四章 监督与管理

第二十条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权不予发放薪酬或津贴，或进行年薪扣减，已发放的公司有权追索：

（1）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚或被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（2）严重损害公司利益的；

（3）因个人原因擅自离职、辞职给公司造成不良影响，或被公司解除职务的；

（4）公司董事会、监事会认定的严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十一条 董事会依据会计师事务所审计报告和董事会审计

委员会审计情况对董事长、其他内部董事和高级管理人员参与公司经营管理工作进行评价，如出现财务数据不实，有虚假情况或有重要决策失误等情况，董事会将视情节轻重予以处理。

第五章 附则

第二十二条 本办法未尽事宜，按照国家有关法律、法规和《公司章程》等规定执行。本办法与国家有关法律、法规和行政规章存在冲突时，按照国家有关法律、法规和行政规章等规定执行。

第二十三条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，报公司董事会审议后再提交股东大会批准。修改时程序同上。

第二十四条 本办法经股东大会批准通过后生效，有效期三年。

第二十五条 本办法由公司董事会负责解释。