

维业建设集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

维业建设集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善维业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机制，建立科学有效的激励和约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性、主动性、创造性，促进企业效益的增长，实现企业高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等相关法律、行政法规、部门规章及公司章程的规定，结合公司实际情况，制订本制度。

第二条 本制度适用于公司董事，包括独立董事、非独立董事（含职工代表董事）、高级管理人员。

第二章 薪酬管理机构

第三条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准、分配机制、决策流程、支付与止付追索等薪酬政策与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。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，该董事应回避。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬标准和方案；公司董事会批准公司高级管理人员的薪酬标准和方案。

第五条 公司人力资源部门、财务部门、证券部门等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成

第六条 薪酬标准

（一）公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议，股东会审

议通过后按月发放。

（二）公司不兼任高管且不单独领取董事薪酬的非独立董事，根据其在公司担任的除董事外的其他职务的薪酬标准领取薪酬，并根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核。

（三）公司非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期收入等组成，其中目标绩效薪酬占比原则上不低于目标基本薪酬与目标绩效薪酬总额的百分之六十。

（四）对于公司引进高级管理人员或对公司有杰出贡献的高级管理人员，可由董事会薪酬与考核委员会适当参考引进高级管理人员原有的薪酬水平及高级管理人员对公司的贡献情况另行拟订其薪酬方案。

第四章 薪酬的发放

第七条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

（一）**市场化对标机制**：薪酬水平需参照同行业、同规模及同职位市场标准，并结合公司历史业绩与当前行业排名进行综合定位。

（二）**增量业绩决定薪酬**：实行“增量业绩增量薪酬”薪酬决定机制，建立业绩导向的激励机制，确保薪酬与经济效益挂钩，实现薪酬水平的能增能减。

（三）**薪酬差异化与内部公平**：依据岗位分工、职责价值及承担的经营责任，合理拉开薪酬差距，同时确保内部分配的公平性，体现责权对等。

（四）**强化长期战略激励**：结合行业特点与发展阶段，建立超额利润或增量贡献激励机制，引导高管关注企业战略规划及远期发展目标。

(五) **薪酬联动下降机制**：因业绩下滑导致薪酬总额减少时，高管平均薪酬的下降幅度需高于全体员工的平均降幅，体现高管与公司共担风险的责任意识。

第八条 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据公司当期经营情况、个人实际绩效考核结果发放。

公司应当确定董事、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。

第九条 公司董事及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、实际绩效等情况计算薪酬并予以发放。

第五章 薪酬的止付追索

第十条 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、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。

董事、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 薪酬的调整

第十一条 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而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十二条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经公司董事会薪酬与考核委员会提议可以不定期地调整薪酬标准。可能的影响因素包括但不限于：

(一) 内部因素：公司经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等；

(二) 外部因素：行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第十三条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十四条 公司亏损时应当在董事、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。

第七章 附则

第十五条 本制度由公司董事会负责制定、修改和解释。

第十六条 本制度经股东会审议通过之日起生效实施，修订时亦同。

维业建设集团股份有限公司

董 事 会

二〇二六年四月十五日