

苏州市建筑科学研究院集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一条 目的与依据

为规范公司董事及高级管理人员薪酬管理，建立激励与约束相结合的机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等规定及公司章程，制定本办法。

第二条 适用范围

本办法适用于公司董事（含独立董事）及董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

第三条 工资总额决定机制

1、工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

2、董事、高级管理人员的工资总额与市场发展相适应，结合公司经营业绩、个人履职情况和绩效考核结果以及公司未来发展规划等因素综合确定。

3、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。

4、公司出现业绩由盈利转为亏损或亏损扩大的情况时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬需要相应下降，未相应下降的，应当披露原因。

第四条 薪酬结构

1、董事薪酬

1.1 内部董事（任职于公司的），不单独给予津贴，按其在公司担任的董事以外的职务领取相应薪酬。

1.2 外部董事（非任职于公司的）薪酬由董事会提议，股东会决定。

1.3 独立董事领取固定津贴，标准由股东会审批。

2、高级管理人员薪酬

2.1 基本薪酬：根据工作岗位及工作内容固定发放。

2.2 绩效薪酬：根据年度经营目标及个人考核结果浮动发放。

2.3 中长期激励：可依法实施股权激励计划、员工持股计划等方案。

2.4 福利补贴：依法享受社保、公积金等福利。

第五条 薪酬决策程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员薪酬方案、组织绩效考核。

2、股东会负责审议批准董事的薪酬方案，董事会负责审议批准高级管理人员的薪酬方案。在董事会或者董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应当回避。

3、独立董事津贴、股权激励计划、员工持股计划等按照法律规定须报股东会批准。

第六条 绩效考核

董事、高级管理人员年度考核由薪酬与考核委员会组织实施，考核结果作为绩效薪酬、中长期激励收入的重要依据。主要考核指标包括公司业绩、分管工作完成情况等。

第七条 薪酬发放

1、董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。

2、董事、高级管理人员的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。绩效薪酬不低于10%在年报发布后发放。

3、董事、高级管理人员的中长期激励收入发放按相关激励计划执行。

第八条 止付追索

1、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期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

2、董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为有过错的，上市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期激励收入进行全额或部分追回。

第九条 信息披露

公司应在年度报告中披露董事、高级管理人员的薪酬政策、薪酬总额及延期支付、追索扣回等情况，符合监管规定。

第十条 附则

本办法由董事会制定并解释，自股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。未尽事宜按国家法律法规及公司章程执行。本办法自2026年1月1日起追溯适用。

苏州市建筑科学研究院集团股份有限公司

2026年4月