

深圳市建筑科学研究院股份有限公司 2021 年度董事、监事和高级管理人员薪酬与绩效考核方案

公司及董事会、监事会的全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

为提升公司经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规以及《公司章程》等规定，以“业绩薪酬双对标，增量业绩决定增量奖励”为原则，遵循“存量业绩历史薪酬、增量业绩市场薪酬”的薪酬决定机制，围绕公司功能定位和发展战略，促进公司整体效益继续保持良好的增长态势，实现长期可持续发展的原则，结合公司 2021 年度工作目标，特制定本方案。

一、计薪方式

1. 与公司（含控股子公司）不存在劳动关系的非独立董事，不从公司领取薪酬和津贴；独立董事年度津贴标准为 10 万元整（含税）。
2. 职工代表监事年度津贴标准为 5 万元整（含税）；与公司没有劳动关系的监事不从公司领取薪酬或津贴。
3. 公司内部董事及高级管理人员¹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，按本方案以下所有内容进行考核和计发。

二、薪酬构成

2021 年度公司内部董事和高级管理人员的薪酬由年度基准薪酬、战略目标达成奖、EP 经济利润分享、津贴福利构成，其中战略目标达成奖和 EP 经济利润分享系体现增量业绩对应增量薪酬的指导思想、激励 2021 年度“科改”战略目标达成、兼顾股东回报提升并追求经济价值最大化而设立。

2021 公司内部董事和高级管理人员年度基准薪酬与 2020 年度保持一致，由基本年薪、绩效年薪基数组成，二者的比例关系设置为 4:6:

¹ 本方案所指的董事、监事、高级管理人员，其定义与《公司章程》一致，其中，有董事身份并与公司有劳动关系且实际上承担了公司经营管理责任和工作的董事（本方案简称“内部董事”）包括董事长、副董事长及其他内部董事；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。

公司内部董事和高级管理人员年度基准薪酬

职务	基本年薪标准	绩效年薪标准	年度薪酬总额标准
董事长	38	58	96
副董事长	37	56	93
总经理	37	56	93
其他内部董事及高级管理人员	35	53	88

三、绩效考核

公司董事会薪酬与考核委员会负责依据公司年度经营业绩责任目标，组织开展内部董事、高级管理人员的绩效考核工作，年度考核周期同公司会计年度，具体工作于《公司 2021 年年度报告》披露后一个月内实施完成，原则上不迟于 2022 年 5 月末。本方案所涉及的年度考核经济指标，原则上应当剔除重大不可比因素及突发不可抗因素后确定，并保持口径统一。

1. 公司及个人年度经营业绩责任目标为百分制，被考核人依据《公司 2021 年年度报告》，确定考核内容及指标的完成情况和个人工作整体情况，并编制工作述职报告，经董事长书面评价后提交公司董事会薪酬与考核委员会；董事会薪酬与考核委员会采用会议讨论决策形式，核定各被考核人的考核得分，并经指定承办部门核算薪酬分配方案后，报董事会审议。

2. 各岗位个人年度经营业绩责任目标的构成：

（1）董事长和总经理：等同公司年度经营业绩责任目标；

（2）其他内部董事和高级管理人员：公司年度经营业绩目标占比 50%，个人分管工作目标占 50%。

原则上各被考核人的个人经营业绩责任目标考核平均分不得高于公司经营业绩责任目标考核得分。

3. 公司董事会薪酬与考核委员会形成考核结果与奖惩意见，并反馈至各被考核人。被考核人对考核结果与奖惩意见有异议的，可及时向董事会薪酬与考核委员会反映。

四、2021 年度薪酬计算和发放

1. 独立董事年度津贴和职工代表监事年度津贴，由公司按季度平均发放。

2. 内部董事和高级管理人员的基本年薪，由公司按月平均发放。

3. 绩效年薪的计算及发放：

（1）公司内部董事及高级管理人员个人年度绩效年薪的 70%按月平均预发，

年终考核时根据考核结果对年度绩效年薪进行结算。

(2) 公司内部董事和高级管理人员绩效年薪与经营业绩责任目标考核结果挂钩，其考核评价分数对应的考核系数如下：

评价结果	评价分数	对应的考核系数
卓越	≥100 分	1.05
优秀	100 分>得分≥90 分	1.00
良好	90 分>得分≥80 分	0.95
合格	80 分>得分≥60 分	0.90
不合格	60 分以下	0.00

(3) 被考核人年终绩效年薪=被考核人个人绩效年薪标准×年度考核系数；
具体年度绩效年薪结算额=个人年度绩效年薪-个人年度绩效年薪已预发额，当个人年度绩效年薪≤个人年度绩效年薪已预发额时，年度绩效年薪即为已预发数。

4. 年度战略目标达成奖的计算和发放：

年度战略目标达成奖总额=公司全体内部董事和高级管理人员的年度薪酬标准之和×60%×战略目标达成考核系数×人工效能调节系数；

其中：战略目标达成考核评价分数对应的考核系数如下：

评价结果	评价分数	对应的考核系数
卓越	≥100 分	1.15
优秀	100 分>得分≥90 分	1.00
良好	90 分>得分≥80 分	0.90
合格	80 分>得分≥60 分	0.80
不合格	60 分以下	0.00

人工效能调节系数（K）=2021 年度人工成本利润率²/人工成本利润率基准值，基准值为公司 2018~2020 年各年度同口径人工成本利润率的平均值。

(1) 当公司年度战略目标评价低于 60 分或人工效能调节系数 K 低于 0.8 时，年度战略目标达成奖为 0。

(2) 当公司年度战略目标评价高于 60 分，且人工效能调节系数 K 高于 0.8 时，年度战略目标达成奖按总额的 70%及具体分配方案发放，剩余部分将在各被考核人任期考核结束后递延三年发放。

5. EP 经济利润分享的计算和发放：

EP 经济利润分享总额=（ROE2021 年度实际值-ROE 基准值）×净资产×EP 奖计提系数

² 人工成本利润率=（利润总额/人工成本总额）×100%

ROE（归母净资产收益率）以归母净利润和归母所有者权益作为核算口径；基准值为公司 2018~2020 年各年度 ROE 的平均值。

EP 经济利润分享总额计提系数为 0%-9%，具体系数在年终考核时，由董事会确定。

6. 在年度考核工作开展期间，董事长根据公司“科改”年度战略目标的构成及个人角色的贡献拟订年度战略目标达成奖的分配方案；同时根据公司 2021 年 EP 的主要影响因素以及个人角色的贡献拟定 EP 经济利润分享的分配方案，经董事会审议批准后，与个人年度绩效年薪结算额一并发放。

7. 公司按国家有关规定为公司内部董事和高级管理人员缴纳社会保险、住房公积金，各项津贴和福利（如过节费、注册执业补贴、餐补等）等，具体标准均按照公司内部相关规定核算和发放执行，不含在标准年薪中。

8. 公司发放的薪酬均为税前金额，由公司按照国家 and 公司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。

五、特殊情况处理

1. 公司内部董事和高级管理人员于 2021 年度内因辞职离任的，按其实际任职时间、岗位和考核情况计发其薪酬。

2. 公司内部董事和高级管理人员、中层正职因各种原因出现的岗位空缺情况，董事会可根据实际兼任该项工作的内部董事和高级管理人员的兼任时间、工作难度、工作成绩等情况，向兼任该项工作的人员发放相应的绩效薪酬，但总额不超过原在岗人员对应的绩效薪酬，全体内部董事及经营班子的薪酬总和不超过公司年度整体薪酬预算总额。

3. 休假、事假、病假、产假、丧假、工伤期间等薪酬发放详见公司相关管理规定，迟到、早退、旷工等情况的薪酬发放按国家有关规定和公司相关制度执行。

4. 公司或个人年度经营业绩责任目标的考核结果出现一票否决事项，或给公司造成特别严重的后果或特别重大的经济损失的，责任人的年度绩效年薪结算额和浮动绩效年薪均按零计算。

5. 其他特殊情况的薪酬兑现及发放，由公司董事会薪酬与考核委员会审核

后，报董事会审议确定。

6. 公司董事、监事、高级管理人员在任职期间，发生以下任一情形的，公司有权不予发放或扣减薪酬或津贴，并保留追索已发放的薪酬或津贴的权利：

（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）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。

7. 公司董事会依据《公司 2021 年年度报告》《公司 2021 年年度审计报告》和公司审计机构的审计情况，审议及确定内部董事和高级管理人员的薪酬方案；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，并追讨已发放的薪酬或津贴。

六、其他

1. 本方案由公司董事会及监事会审议后提交股东大会批准后实施。如涉及需追溯事项，则追溯基准日为 2021 年 1 月 1 日。

2. 本方案涉及的公司董事、高级管理人员的年度薪酬标准、经营业绩绩效指标、年度战略目标、考核结果及年度绩效薪酬的核算及发放，均由公司董事会薪酬与考核委员会拟定并提交公司董事会批准后生效。

3. 2021 年度内本方案若出现与经公司股东大会批准后实施的薪酬激励、绩效考核的相关制度存在矛盾之处，以已实施的制度为准。

特此公告。

深圳市建筑科学研究院股份有限公司

董事会 监事会

2021 年 4 月 24 日