

深圳市建筑科学研究院股份有限公司 2022 年度内部董事及高级管理人员考核方案

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，为充分调动内部董事和高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，促进公司整体效益继续保持良好的增长态势，以“业绩薪酬双对标，增量业绩决定增量奖励”为原则，围绕公司功能定位和发展战略，结合公司 2022 年度工作目标，特制定本方案。

一、考核组织与分工

1. 公司董事会薪酬与考核委员会（下文简称“薪考委”）负责制订年度或任期考核指标，确定考核结果，并提出建议；负责研究和审查董事及高级管理人员的薪酬标准，拟订年度薪酬制度及分配方案（草案）；负责研究和拟订公司股权激励计划等长效激励的方案（草案）。

2. 公司董事及高级管理人员薪酬与激励方案、特殊贡献奖的奖励办法、超额利润分享方案、长效激励约束机制及公司（不含控股子公司）非股权类的奖励方案等分别由公司股东大会和董事会审议批准。

二、年度考核内容

1. 绩效考核的考核结果与年度绩效年薪挂钩。

2. 绩效考核指标体系主要包括：经济类指标、分类指标、合规风控指标、约束性指标等。经济类指标根据公司整体年度经营目标制定，体现公司整体业绩；分类指标根据被考核人所承担的当年度公司战略事项，以及分管业务的经营、管理职责设置；合规风控指标及约束性指标主要根据公司整体控制性要求制定，包括但不限于风险控制、党风廉政建设、安全生产、违法违规等。

考核最终得分=Σ（各类指标得分×相应权重）

（1）董事长和总经理的指标及权重：同公司年度经营业绩责任考核表；

（2）其他内部董事和高级管理人员：其个人指标中公司经济指标占 20%-

40%，分类指标中的定量指标不低于 20%。

3. 绩效考核指标由薪考委于年初根据公司战略目标及年度工作任务分解的公司年度经营业绩指标，在与被考核人充分沟通后确定每个人的年度经营业绩责任目标考核表。

4. 各类指标评价依据及主体：

公司绩效考核以会计年度为考核周期，经济类指标中的评分依据为《上市公司年度报告》、《公司年度审计报告》中的财务决算数，原则上应当剔除重大不可比因素及突发不可抗因素，保持核算口径统一。定性指标的评分依据为被考核人的述职报告、公司年度专项工作报告等。

三、考核程序及方式

1. 被考核人提交书面年度述职报告，述职报告的内容应包括对当年度各项考核指标完成情况的总结、证明材料，以及对下一年度贯彻落实董事会各项决议，促进公司战略目标改进工作的计划，并对公司经营管理提出建设性的意见或建议。

2. 公司党委会前置研究后提交考核的初步结果给薪考委审核。

3. 薪考委审核考核的初步结果，拟定被考核人年度考核及绩效发放的议案，由监事会监督，提交公司董事会审议。

4. 考核结果经董事会审定后，执行相关奖惩运用；董事长协助薪考委向被考核人进行绩效结果反馈。

5. 由于外部环境出现巨大偏差或者不可抗力的影响，出现导致被考核人考核指标需做调整的，可向薪考委提出考核指标调整申请，董事长的指标调整需董事会审批，其他人员的由董事长审批。

6. 被考核人对考核过程或结果有异议时，可向薪考委提请书面申诉，薪考委进行初步协调。协调不成的，提交公司董事会进行最终裁决。

四、其他

1. 本方案由公司董事会审议后提交股东大会批准后实施。

2. 本方案未尽事宜，按国家有关法律、法规及公司章程执行。

3. 本年度内如有其他与薪酬激励、绩效考核相关的制度通过股东大会审批，本方案与通过审批的制度有矛盾之处，以通过审批的制度为准。

特此公告。

深圳市建筑科学研究院股份有限公司

董事会

2022 年 8 月 18 日