

证券代码：300732

证券简称：设研院

公告编号：2026-017

河南省中工设计研究院集团股份有限公司

关于 2026 年度董事和高级管理人员薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

河南省中工设计研究院集团股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 15 日召开第四届董事会第十次会议，分别审议了《关于 2026 年度董事薪酬方案的议案》和《关于 2026 年度高级管理人员薪酬方案的议案》。其中《关于 2026 年度董事薪酬方案的议案》尚需提交公司 2025 年年度股东会审议，高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日起生效。具体情况公告如下：

一、2026年度董事薪酬方案

1、独立董事

独立董事薪酬为每年 7.8 万元（含税），按月发放。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

2、在公司担任行政职务的非独立董事

该类董事薪酬由基本薪酬（含基础薪酬、岗位管理薪酬）和绩效考核薪酬等组成，其中绩效考核薪酬占比不低于 50%。

基础薪酬由人力资源部根据《公司薪酬管理制度》确定的标准每月计算发放；岗位管理薪酬根据岗级薪点、薪点基数、岗位系数、月度出勤率情况综合计算后发放；绩效考核薪酬由薪酬考核委员会和人力资源部根据绩效考核薪酬基数、个人年度薪酬考核得分年终计算发放，其中绩效考核薪酬基数由年初董事会成员分工情况确定。

绩效考核薪酬实行递延支付管理：当年绩效考核薪酬总额的 60%根据年度考核结果预发，剩余 40%递延至次年发放；递延部分需在公司年度报告披露且经审计财务数据确认、绩效评价完成后 10 个工作日内支付。

3、不在公司担任行政职务的非独立董事

不在公司担任行政职务的非独立董事，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，不单独领取基于公司董事职责的薪酬或津贴。

二、2026年度高级管理人员薪酬方案

1、薪酬构成

高级管理人员薪酬由基本薪酬（含基础薪酬、岗位管理薪酬）和绩效考核薪酬组成。其中，绩效考核薪酬占比不低于 50%。

2、薪酬发放

基础薪酬由人力资源部根据《公司薪酬管理制度》确定的标准每月计算发放；岗位管理薪酬根据岗位管理薪酬基数标准的月平均标准、月度出勤率情况等综合计算发放。岗位薪酬基数标准由每年初高级管理人员分工情况确定。绩效考核薪酬由董事会薪酬与考核委员会和人力资源部根据绩效考核薪酬基数、个人年度考核得分综合计算发放。绩效考核薪酬基数由每年初高级管理人员分工情况确定。

绩效考核薪酬实行递延支付管理：当年绩效考核薪酬总额的 60%根据年度考核结果预发，剩余 40%递延至次年发放；递延部分需在公司年度报告披露且经审计财务数据确认、绩效评价完成后 10 个工作日内支付。

三、其他

董事、高级管理人员薪酬、津贴等均为税前金额，其所涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。因换届、改选、任期内辞职、解聘等原因离任的，按其实际任期计算并予以发放。

发生以下情形之一时，公司有权对相关董事或高管启动薪酬止付与追索程序：
1、因财务造假等错报导致财务报告追溯重述，造成岗位业绩考核薪酬超额发放的，应重新考核并追回超额部分；
2、董事或高管违反义务给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，应根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效考核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考核薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

特此公告

河南省中工设计研究院集团股份有限公司董事会

2025 年 4 月 16 日