

证券代码：300826

证券简称：测绘股份

公告编号：2026-023

南京市测绘勘察研究院股份有限公司 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。

南京市测绘勘察研究院股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月22日召开第四届董事会第二次会议，会议审议了《关于确认2025年度董事薪酬情况及制定2026年度董事薪酬方案的议案》，鉴于该议案涉及全体董事薪酬，基于谨慎性原则，全体董事回避表决，直接提交公司2025年年度股东会审议。会议审议并通过了《关于确认2025年度高级管理人员薪酬情况及制定2026年度高级管理人员薪酬方案的议案》。现将公司2026年度董事和高级管理人员薪酬方案相关情况公告如下：

一、适用对象

本方案适用于公司全体董事和高级管理人员。其中，高级管理人员包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

二、适用期限

本方案的考核周期为2026年1月1日至12月31日。

三、薪酬方案

（一）董事薪酬方案

1、薪酬构成

公司董事采取发放固定津贴的薪酬方式，具体的津贴发放标准如下：

（1）独立董事：每年度发放津贴10万元人民币，该津贴每半年发放一次，每次发放5万元人民币。

（2）外部董事：与公司无劳动关系的非独立董事，每年度发放津贴5万元人民币，该津贴每半年发放一次，每次发放2.5万元人民币。

(3) 内部董事：与公司有劳动关系的非独立董事，每年度发放津贴 5 万元人民币，该津贴每年发放一次。

在公司担任除高级管理人员外的其他具体职务的内部董事，根据其在公司的岗位领取相应的岗位薪酬，岗位绩效评价工作由公司人力资源中心进行并将结果提交至董事会薪酬与考核委员会审议。

2、止付追索

公司董事因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际在任时间计算薪酬并予以发放。

(二) 高级管理人员薪酬方案

1、薪酬构成

公司高级管理人员实行年薪制，其年度薪酬总额由基本年薪、绩效年薪两部分构成。高级管理人员同时兼任公司内部董事的，其年度薪酬总额由固定津贴、基本年薪、绩效年薪三部分构成。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。

2、考核方式

公司高级管理人员的绩效考核评价由公司董事会薪酬与考核委员会负责组织。围绕公司经营目标明确高级管理人员的主要工作职责，根据工作职责设定绩效年薪基准值，并制定相应与公司经营业绩、个人业绩挂钩的指标，依照经审计的经营数据以及指标的达成情况进行绩效考核评价，依据考核结果在基准值基础上进行调整从而确定实际应发放的绩效年薪总额。

3、薪酬发放

公司高级管理人员的基本年薪按月发放。公司高级管理人员的绩效年薪在绩效考核评价前，发放比例原则上不超过绩效年薪基准值的90%，通过按月和按年度的方式分批发放。在绩效考核评价后，依据考核结果决定应发放的绩效年薪总额并安排剩余绩效年薪在2026年度报告披露后发放。

4、止付追索

公司高级管理人员的绩效考核评价应当依据经审计的财务数据开展，在绩效

考核评价前获得的绩效薪酬超过绩效考核结果中公司认定应发放绩效薪酬总额的，公司应追回超额发放部分。

公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际在任时间计算薪酬并予以发放。

四、其他规定

1、董事薪酬方案自2025年年度股东会决议通过起生效。高级管理人员薪酬方案自第四届董事会第二次会议决议通过起生效，公司董事会将在2025年年度股东会上向股东会说明审议公司2026年度高级管理人员薪酬方案的情况。

2、若公司未来实施股权激励和员工持股等激励机制，公司董事、高级管理人员通过公司的激励机制获取的薪酬属于中长期激励收入，与本方案薪酬完全分离并独立计算，由董事会薪酬与考核委员会专门进行激励方案制定和相应绩效考核评价。

3、本方案所述薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由个人缴纳，公司按规定进行代扣代缴。

4、公司人力资源中心和财务管理部将配合进行本方案的具体实施以及薪酬发放工作。

5、本方案未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》以及《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定执行；本制度如与日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修订后的《公司章程》以及《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》相抵触时，按后者规定执行。

五、备查文件

- 1、第四届董事会第二次会议决议；
- 2、第四届董事会薪酬与考核委员会2026年第一次会议决议。

特此公告。

南京市测绘勘察研究院股份有限公司董事会

2026年4月23日