

宏润建设集团股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善宏润建设集团股份有限公司（下称“公司”）员工的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，更好的调动员工的工作积极性和创造性，提升公司的经营管理效益，促进公司持续、健康、稳定发展，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规及《宏润建设集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司（含控股子公司）建立正式劳动关系或聘任关系的在职公司员工，其中董事、高级管理人员的薪酬管理除遵循本制度外，还需符合公司《董事和高级管理人员薪酬管理制度》。

第三条 公司员工的工资总额是指公司在一定时期内支付给公司员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、年终奖励、项目奖励、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

第四条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）价值导向原则：按岗位价值、岗位职责、任职资格等因素，确定各个岗位的薪酬标准。

（二）业绩导向原则：员工的实际薪酬与公司的经营状况、部门绩效和个人的工作业绩挂钩，实行奖优罚劣。

（三）市场导向原则：公司薪酬水平要更好地吸引和留住人才，保证公司薪酬水平在行业和市场中具有竞争力。

（四）长远发展原则，体现薪酬与公司持续稳定健康发展的目标相符。

第二章 工资总额决定机制

第五条 工资总额主要依据以下因素综合确定：

（一）国家和地方政策规定，国家和地方政府的最低工资标准，物价增长水平等；

（二）公司发展阶段、公司经营业绩、财务状况、薪酬策略等；

- (三) 岗位责任及工作强度;
- (四) 个人能力和专业技能;
- (五) 工作经历、学历及专业职称;
- (六) 公司紧缺人才;
- (七) 个人业绩考核情况;
- (八) 特别贡献。

第六条 审批与调整流程

(一) 公司人力资源、财务部会同各职能部门负责拟定员工的年度薪酬计划、薪酬调整计划等交总经理办公会议审核批准。

(二) 公司董事、高级管理人员的薪酬制订和调整按照公司《董事和高级管理人员薪酬管理制度》执行。

第七条 员工薪酬结构

1、基本工资：是根据国家政策和公司薪酬制度及双方劳动合同约定的工资标准计算的工资。

2、绩效工资：是指对员工的工作业绩、工作效率等进行考核后，按照考核结果计算确定的工资。

3、加班工资：是指员工按照公司生产和工作的需要在规定工作时间之外继续生产劳动或者工作，公司给予的额外工资。

4、年终奖励：是指每年期末，公司根据员工一年的工作业绩及出勤情况，给予员工的奖励。年终奖的发放额度和形式由公司根据情况进行确定或调整。

5、项目奖励（含重点工作、创新项目及合理化建议）：是指公司根据某项重点工作、创新项目取得的成绩、创新性的合理化建议取得的成绩，给予的奖励。

6、中长期激励收入：公司为中长期发展战略的目的，根据经营情况和市场变化，针对适格员工采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施。

7、各类津贴、补贴：根据国家法律法规规定以及公司规章制度规定而向员工支付各类津贴、补贴。

第八条 董事及高级管理人员薪酬结构按照公司《董事和高级管理人员薪酬管理制度》执行。

第三章 绩效考核

第九条 考核对象与周期

1、考核对象：除公司董事、高级管理人员外的公司员工的考核由公司人力资源部组织实施。

2、考核周期：实行月度与年度相结合的考核方式。

第十条 考核指标与标准

1、考核指标根据公司经营目标、部门职责、岗位职责、工作内容分解制定，包括但不限于财务及运营指标、岗位工作完成率指标、部门工作完成率指标等。

2、考核标准以定性及量化指标相结合，确保考核的客观性与可操作性。

第十一条 董事及高级管理人员的绩效考核按照公司《董事和高级管理人员薪酬管理制度》执行。

第四章 薪酬发放

第十二条 发放时间与方式

1、员工基本工资、绩效工资按月发放，通过银行转账或者其他合规形式发放至员工个人。

2、董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司《董事和高级管理人员薪酬管理制度》及董事、高级管理人员薪酬方案规定执行。

第十三条 公司将按照国家和公司的有关规定，扣除下列事项后，剩余部分发放给个人。

- (一) 应由公司代扣代缴个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用、公积金等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项应由个人承担的部分。

第五章 薪酬调整

第十四条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，包括但不限于以下条件：

1、外部薪酬水平发生较大变化，现有的薪酬策略和水平不能吸引和保留公司正常运营所必须的人才时。

2、外部经济环境发生较大变化，影响员工的实际收入水平时。

- 3、公司面临严重经济困难或遭受重大经济损失时。
- 4、公司经营状况有重大改善或业绩有显著提高时。
- 5、员工的岗位发生变化或岗位的工作内容发生重大变化时。
- 6、员工的绩效优秀或薪酬水平不能体现岗位价值时。

第六章 中长期激励事项

第十五条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划，对非独立董事、高级管理人员以及普通员工进行激励并实施相应的绩效考核。

第十六条 董事会薪酬委员会负责拟定股权激励计划草案、员工持股计划等并提交董事会、股东会审议。中长期激励的相关事项根据相关法律、法规及上市公司监管的相关规定等确定。

第七章 薪酬止付与追索

第十七条 出现以下情况之一的，公司可暂停支付相关员工薪酬：

- 1、员工涉嫌违法违纪被调查期间，可能影响薪酬核算的。
- 2、其他依法依规或合同约定应当止付薪酬的情形。

第十八条 薪酬追索情形与流程

1、追索情形：

(1) 员工因个人原因造成公司经济损失的，公司可从其未发放薪酬中追索相应赔偿。

(2) 其他符合法律法规及公司制度规定的薪酬追索情形。

2、追索流程：公司发现符合追索情形的，由相关部门提出追索申请，附相关证据材料，经人力资源部审核、管理层审批后，通过协商或法律途径实施追索。

第十九条 董事、高级管理人员薪酬止付与追索按照公司《董事和高级管理人员薪酬管理制度》执行。

第八章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、规章、其他规范性文件及《公司章程》规定执行。本制度如与有关法律、行政法规、规章、其他规范性文件及《公司章程》的有关规定不一致的，按有关法律、行政法规、规

章、其他规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度经董事会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

宏润建设集团股份有限公司

二〇二六年六月