

广州山水比德设计股份有限公司

关于 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的公告

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。

广州山水比德设计股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 3 月 19 日召开第四届董事会薪酬与考核委员会第一次会议、第四届董事会第二次会议，审议了《关于 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的议案》，因全体关联董事对该议案回避表决，该议案将直接提交公司 2026 年第二次临时股东会审议，该议案提交董事会前已经公司董事会薪酬与考核委员会审议，全体委员均回避表决。现将相关情况公告如下：

为进一步规范公司董事、高级管理人员的薪酬管理，激励和约束董事、高级管理人员勤勉尽责工作，促进公司效益增长和可持续发展，根据法律法规及《广州山水比德设计股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等相关规定，结合公司经营发展实际情况并参考行业、地区薪酬水平，公司制定董事、高级管理人员薪酬方案如下：

一、适用对象

公司董事（包括非独立董事、独立董事）、高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书）。

二、适用期限

自公司股东会审议通过之日起生效，如需调整将重新履行审议披露程序。

三、薪酬方案

（一）公司董事薪酬/津贴方案

1. 非独立董事

在公司兼任高级管理人员的非独立董事，按公司高级管理人员薪酬方案领取薪酬，不额外领取董事薪酬和津贴；在公司担任其他职务的非独立董事，按

照所担任的具体岗位和职务领取薪酬，不额外领取董事薪酬和津贴。

2. 独立董事

独立董事津贴标准为8万元/年（税前），按月发放。独立董事因出席公司会议以及按《公司章程》行使职权所需的合理费用（如差旅费、办公费等），由公司据实报销。独立董事不参与公司绩效薪酬分配，不享受公司中长期激励及其他福利补贴。

（二）高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员薪酬具体如下：

单位：万元人民币/年

职务	基本薪酬	绩效薪酬	
		岗位绩效薪酬	组织绩效薪酬
总经理	48-58	12-14	40-48
副总经理、财务总监、董事会秘书	13-52	5-28	8-30

（三）薪酬方案组成

公司非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、福利补贴和中长期激励收入（如有）等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。

1. 基本薪酬

基本薪酬占比不超过基本薪酬与绩效薪酬总额的50%，基本薪酬参考市场同类薪酬标准，综合考虑岗位职责、工作经验、从业年限、个人贡献等因素确定，按月发放。

2. 绩效薪酬

绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%，绩效薪酬分为岗位绩效薪酬和组织绩效薪酬两部分，其中组织绩效薪酬占绩效薪酬总额的比例不低于20%，与公司整体经营业绩挂钩。

（1）岗位绩效薪酬：与个人岗位绩效指标达成情况挂钩，结合同行特点，按季度考核发放。

（2）组织绩效薪酬：与公司年度经营业绩挂钩，考核指标包括营业收入、净利润等核心指标，在年度报告披露和绩效评价完成后一次性发放。

3. 福利补贴

福利补贴包括公司按国家相关规定缴纳的养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险、医疗保险及住房公积金、带薪年假，以及其他节日福利、健康体检等，具体按公司相关福利补贴规定执行。

4. 中长期激励

中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况、行业发展趋势及相关监管政策组织实施，具体方案另行制定并履行相应审批及信息披露程序。

四、薪酬支付及相关规定

1. 薪酬支付方式：基本薪酬按月发放；岗位绩效薪酬按季度考核发放；组织绩效薪酬与公司年度经营指标完成情况相挂钩，按年度考核发放；福利补贴按法定标准及公司福利补贴规定发放；中长期激励按相应专项方案约定发放。

2. 离任薪酬规定：董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、免职等原因离任的，按其实际任职期限计算并发放薪酬（津贴）；绩效薪酬按实际任职期间的绩效考核结果折算发放。

3. 税费处理：本方案所列薪酬、津贴均为税前金额，涉及的个人所得税由个人承担，公司按国家税收法律法规规定进行代扣代缴。

4. 薪酬审批：董事、高级管理人员薪酬/津贴均由公司董事长审批后发放，薪酬/津贴发放情况定期向董事会薪酬与考核委员会报告。

5. 董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，董事会有权决定是否扣减董事、高级管理人员当年度薪酬或不予发放，或追回已发放的部分或全部薪酬：

- (1) 被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (2) 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的；
- (3) 严重损害公司利益的；
- (4) 公司董事会认定严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度、公司其他有关规定的情形。

五、薪酬调整机制

公司董事及高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随公司经

营状况的变化而调整。具体调整依据为：

1. 行业薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开资料，收集行业薪酬数据，作为调整参考。
2. 公司盈利状况：当公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬将相应下降。
3. 通胀水平：参考通胀水平，确保薪酬的实际购买力。
4. 组织结构与岗位变动：因公司发展战略或组织结构调整，或岗位发生变动时进行的个别调整。

当上述因素发生重大变化时，公司董事会薪酬与考核委员会可根据具体情况对本方案提出修订，提交董事会或股东会审议并做出相应调整。

六、其他事项

本方案未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行。本方案如与国家日后颁布的法律法规、部门规章、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》等相抵触时，按照有关法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

七、备查文件

1. 广州山水比德设计股份有限公司第四届董事会第二次会议决议；
2. 广州山水比德设计股份有限公司第四届董事会薪酬与考核委员会第一次会议决议。

特此公告。

广州山水比德设计股份有限公司董事会

2026年3月20日