

深圳市特发信息股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 指导思想

为进一步完善深圳市特发信息股份有限公司（以下简称特发信息或公司）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立有效的激励约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提升公司经营管理水平和可持续发展能力。依据《中华人民共和国公司法》《中国证券监督管理委员会上市公司治理准则》《公司章程》等相关法律、法规的规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 基本原则

（一）业绩不增，薪酬不涨：充分考虑国有企业属性特点和政策要求，在现有薪酬水平基础上，通过业绩奖励逐步实现薪酬水平的市场化。

（二）因岗定薪，体现差异：基于岗位价值评估与任职资格评价合理设计薪酬水平，拉开不同岗位薪酬水平差距、充分体现岗位匹配度对薪酬水平的影响。

（三）丰富手段，导向长期：坚持短期与长期激励相结合，丰富激励手段，并通过延期支付、中长期激励等多种手段体现对长期业绩增长的关注。

第三条 工资总额决定机制

严格遵循《上市公司治理准则》及国有资产监督管理相关规定的要求，坚持效益导向与公平分配相结合的原则。董事和高级管理人员的工资总额与公司经济效益、经营业绩考核结果紧密挂钩，实行“效益增工资增、效

益降工资降”的联动机制。在公司整体工资总额预算框架内，合理确定董事、高级管理人员的工资总额及增长幅度。公司依法依规规范内部分配秩序，调节不合理过高收入，实现薪酬与责任、风险、贡献相匹配，促进公司可持续高质量发展。

第四条 适用范围

本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括：

- （一）董事会成员：指外部董事、内部董事及独立董事。
- （二）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第二章 薪酬管理机构及权责

第五条 董事的薪酬管理制度及方案由股东会决定，高级管理人员薪酬管理制度及方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第六条 薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并实施考核；负责制订、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第七条 董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应当回避。

第八条 公司人力资源部配合董事会薪酬与考核委员会负责董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第九条 因公司业务发展需要，需设立其他激励方式的，不在本制度管理范围之内，公司将另行制订相关管理办法。

第三章 薪酬结构及标准

第十条 董事、高级管理人员薪酬标准：

- （一）内部董事：在公司担任高级管理人员或其他全职职务的非独立董事，其薪酬按照所任职务对应的公司薪酬绩效管理相关规定执行，其董

事职务不单独领取董事津贴。

（二）外部董事：外部董事不在公司领取任何薪酬，经股东会另行批准的除外。

（三）独立董事：独立董事领取固定津贴，津贴标准为每年度给予每位独立董事津贴 10 万元（含税）。

（四）高级管理人员：公司高级管理人员按照其在公司担任的具体管理职务、实际工作绩效并结合公司经营业绩等综合评定薪酬。具体薪酬结构为：基本薪酬、绩效薪酬（含业绩薪酬）及中长期激励。

第十一条 董事、高级管理人员薪酬构成：

在公司承担经营管理职能的董事和高级管理人员的薪酬标准以公司经营状况和绩效考评情况为基础，根据公司战略规划、经营计划和分管工作的职责、目标等进行综合考核确定。

薪酬由基本薪酬、绩效薪酬（含业绩薪酬）、中长期激励等组成。其中，绩效薪酬基数占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

（一）基本薪酬：按月发放，根据岗位价值、职责及行业水平确定。

（二）绩效薪酬（含业绩薪酬）：依据公司组织绩效及个人绩效评价结果核算，其中绩效评价涉及的财务数据须经审计，经公司董事会审议通过后发放。

（三）中长期激励：与中长期业绩和市值表现挂钩的薪酬部分，有利于进一步完善公司的法人治理结构，使得高级管理人员的利益与公司长远发展更紧密结合。视公司经营情况和相关政策组织实施，激励方案由公司董事会另行制定并履行审批及披露程序。

第四章 薪酬核算与支付

第十二条 董事、高级管理人员薪酬支付：

(一) 独立董事津贴于股东会通过其任职之日起执行，按季度发放。

(二) 在公司承担经营管理职能的董事、高级管理人员年度薪酬支付采用月度发放与年度结算相结合的形式发放。其中，基本薪酬按月支付，绩效薪酬依据当年度公司组织绩效和个人绩效考评结果进行结算，中长期激励依据专项激励方案相关规定执行。

第十三条 本制度约定的薪酬为税前收入，个人所得税、各项社会保险费、住房公积金及其他个人承担的费用，由公司按规定从工资中代扣代缴。

第十四条 薪酬收入一律直接汇入指定的金融机构的该人员工资账户内。

第十五条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、退休、组织调动、辞职等工作原因而不再任职的或因身体状况原因而无法继续履职的，其当年度绩效薪酬、任期内延期支付部分薪酬结合在职时间计算薪酬并予以发放。

第十六条 公司董事、高级管理人员在任期中对于因个人原因（业绩不达标、被证明不胜任等）被解聘等而不再任职的，原则上其任期内延期支付部分薪酬不予发放。

第十七条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，上市公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效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薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第五章 附 则

第十八条 本制度中的薪酬不包含员工福利，董事、高级管理人员参照公司相关规定执行。

第十九条 根据薪酬管理权限，未经批准，公司董事、高级管理人员不得领取制度规定之外的任何货币或非货币的奖励和补贴。

第二十条 如发生国家重大政策变化、公司重大资产重组等因素对本制度产生重大影响，董事会薪酬与考核委员会可对本制度进行动态调整及修订。

第二十一条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》及公司薪酬绩效管理相关规定执行。

第二十二条 本制度由董事会负责解释和修订，自股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。