

深圳市皇庭国际企业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，完善公司治理结构，充分发挥和调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，确保公司发展目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及《深圳市皇庭国际企业股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为在公司领取薪酬的公司董事、高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

第三条 公司遵循以下原则确立董事、高级管理人员薪酬体系与薪酬标准：

- （一）坚持短期与公司长期利益相结合原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）薪酬与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与市场发展相适应，与公司可持续发展相协调；
- （四）坚持激励与约束并重的原则；
- （五）薪酬标准以公开、公正、公平为原则，以经营规模、业绩目标、工作能力等为依据，既要有利于强化激励与约束，又要符合公司的实际情况。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司人力资源部、财务管理部配合董事会薪酬与考核委员会对本制度进行具体的实施。

第三章 薪酬标准与发放

第六条 公司董事薪酬构成：

（一）独立董事：根据股东会批准的独立董事津贴标准领取津贴，按月发放，除此之外不再另行发放薪酬；

（二）非独立董事：公司非独立董事（包括职工董事）以其在公司及子公司担任除董事以外其他任职岗位的参照第七条确定并领取薪酬。

第七条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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百分之五十。公司高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。基本薪酬依据任职岗位职务、责任、能力结合市场行情确定，按月平均发放；绩效薪酬根据公司年度经营情况及年度完成工作目标状况确定。

第八条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据公司经审计的财务数据开展。

第九条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第十条 公司董事、高级管理人员薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第四章 薪酬的调整及止付追索

第十一条 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以适应公司的进一步发展需要。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或者公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公

司薪酬调整的参考依据；

(三) 公司经营状况；

(四) 组织结构调整、职位、职责变化。

第十三条 公司董事薪酬的调整由董事会审议，并经股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬的调整经董事会审议通过后实施。

第十四条 公司对董事、高级管理人员实行薪酬止付与追索扣回机制：

(一) 董事、高级管理人员违反法律法规、公司章程等规定，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，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；

(二) 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、高级管理人员的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。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件及公司章程的规定执行；本制度如与国家有关法律、法规、规范性文件及公司章程的规定不一致，以国家有关法律、法规、规范性文件及公司章程的规定为准。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释和修订，自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

深圳市皇庭国际企业股份有限公司董事会

2026年4月