

# 深圳市特力（集团）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** 为进一步完善深圳市特力（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，促进公司持续健康发展，公司根据《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《深圳市特力（集团）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事（包括非独立董事及独立董事）和《公司章程》规定的高级管理人员。

**第三条** 薪酬管理遵循以下原则：

- （一）坚持依法依规原则；
- （二）坚持以岗定薪原则；
- （三）坚持激励与约束相统一原则；
- （四）坚持战略引领、市场对标原则；
- （五）坚持效率优先、兼顾公平原则。

**第四条** 工资总额决定机制

严格遵循薪酬管理相关规定及要求，在公司整体薪酬预算框架内统一管理，合理确定董事、高级管理人员工资总额，确保薪

酬水平与经营责任、风险承担和业绩贡献相匹配，强化激励约束机制，兼顾效率与公平。

## **第二章 管理机构**

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，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进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

**第七条** 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。

**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。

## **第三章 薪酬标准及构成**

**第九条** 公司董事、高级管理人员薪酬标准

（一）独立董事：独立董事领取固定津贴，津贴的标准由董事会制订预案，股东会审议决定；

（二）不在公司承担经营管理职能的董事：公司不予发放薪酬；

（三）在公司承担经营管理职能的董事、高级管理人员：按照其所担任的管理职务领取薪酬。

**第十条** 公司董事、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核情况为基础，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、中长期激励等组成。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%。

（一）基本薪酬：基本薪酬是年度基本收入，根据任职岗位、任职人员的人岗匹配度情况，差异化设置基本薪酬标准；

（二）绩效薪酬：绩效薪酬与公司经营业绩相挂钩，结合绩效考核、公司经营情况和业绩完成情况，根据相关政策核定发放；

（三）中长期激励：与较长期内的公司的经营业绩相挂钩，根据考核结果发放。

#### **第四章 薪酬支付与追索**

##### **第十一条 董事、高级管理人员薪酬的支付**

（一）独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起执行，按月度发放；

（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采用月度发放与年度结算结合的形式进行支付。基本薪酬按月进行发放，绩效薪酬根据经营业绩情况进行结算，中长期激励在考核周期结束后根据考核期内经营业绩考核情况进行支付。

**第十二条** 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爲负有过错的，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。

**第十三条** 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。

**第十四条** 本制度中薪酬均为税前收入，社会保险、住房公积金中应由个人承担的部分及个人所得税，由公司从薪酬中代扣代缴。

## 第五章 附则

**第十五条** 本制度未尽事宜或本制度与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的规定不一致时，以有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第十六条** 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。