

深圳高速公路集团股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 目的

为进一步完善深圳高速公路集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，促进公司可持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规范性文件及《深圳高速公路集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于公司董事及高级管理人员。

第三条 基本原则

公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下基本原则：

（一）战略导向原则。薪酬水平与公司经营规模、经营业绩、市场地位相匹配，体现外部竞争性与内部公平性。

（二）依法依规原则。符合国家、省、市有关规定及公司章程要求，有效落实国有资产保值增值责任。

（三）公平公正原则。坚持业绩考核与薪酬体现岗位价值、岗位责任、管理难度及内部公平。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，制定高级管理人员经营业绩考核方案并组织实施，负责评估及建议启动薪酬追索扣回程序。

第五条 董事薪酬方案由薪酬与考核委员会拟定，报股东会审议决定并披露；高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会拟定，报董事会审议批准，并向股东会说明，予以披露。

第三章 薪酬构成与标准

第六条 董事薪酬

（一）独立董事领取固定津贴，具体的津贴标准参考市场水平等因素由董事会审议后提交股东会批准。除本制度规定的津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

（二）在公司担任管理职位的其他董事，不领取董事津贴，根据其在公司的具体任职情况，按照本制度及公司其他薪酬福利制度领取薪酬。

（三）不在公司担任除董事以外职务的非独立董事，不在公司领取董事津贴。

第七条 高级管理人员薪酬结构

公司高级管理人员薪酬结构由基本年薪、绩效年薪、中长期激励组成。其中，绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年

薪之和的 50%。

第八条 高级管理人员薪酬确定

（一）公司高级管理人员基本年薪根据岗位职责、市场薪酬水平等因素综合确定，按月发放。

（二）公司高级管理人员绩效年薪和中长期激励以经营业绩考核结果为重要依据确定，根据高级管理人员薪酬管理制度执行。其中，一定比例的绩效年薪在年度报告披露和经营业绩考核完成后支付，并依据经审计的财务数据开展经营业绩考核。

（三）公司亏损年度应当在高级管理人员薪酬审议各环节特别说明高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第四章 薪酬支付、调整与追索扣回

第九条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期和实际经营业绩考核结果核发。

第十条 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、高级管理人员绩效年薪和中长期激励收入（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十一条 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，公司根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪和中长期激励，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励进行全额或部分追回。

第十二条 董事、高级管理人员违反国家法律法规和国资监管规定的，公司根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪和中长期激励，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励进行全额或部分追回。

第五章 附则

第十三条 本制度未尽事宜或与有关法律法规、规范性文件及公司章程的规定相冲突的，按国家有关法律法规、规范性文件及公司章程的规定执行。

第十四条 本制度由董事会负责解释。

第十五条 本制度自股东会审议通过之日起生效。