

深圳市金证科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2025 年 12 月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事、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，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营效益，依据国家相关法律、法规及《深圳市金证科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司的董事和《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员薪酬原则：与公司的长远发展及经营效益挂钩；与该职位的责任、风险和对公司的贡献相结合；激励与约束相结合；客观、公正、公开的原则。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会负责审批公司高级管理人员薪酬；公司股东会负责审批董事的薪酬。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员进行考核并确定薪酬的管理机构，薪酬与考核委员会的职责与权限见《薪酬与考核委员会议事细则》。

第六条 公司人力资源总部、计划财务总部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成

第七条 担任公司经营管理职务的非独立董事薪酬，按第九条执行。未担任公司经营管理职务的非独立董事，其薪酬根据其对公司发展的贡献确定。

第八条 公司非独立董事和独立董事领取固定董事津贴，具体标准由股东会审议批准。因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。未担任公司经营管理职务的非独立董事和独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第九条 担任公司经营管理职务的非独立董事及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。

担任公司经营管理职务的非独立董事及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。基本薪酬按照公司薪酬管理办法的规定执行。绩效薪酬与公司利润完成情况及《目标管理责任书》的考核结果挂钩。

第十条 担任公司经营管理职务的非独立董事及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。

会计师事务所实施内部控制审计时重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

公司应当确定担任公司经营管理职务的非独立董事及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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十一条 公司董事、高级管理人员年度实际领取薪酬的情况，由薪酬与考核委员会审议通过后提交董事会审议，并在公司的定期报告中披露。

第四章 薪酬支付及追责追偿

第十二条 公司董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬管理办法执行。董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按季度发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十四条 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。

第十五条 公司董事、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 薪酬调整

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，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。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据：

- （一） 同行业薪酬水平变化；
- （二） 通胀水平；
- （三） 公司盈利状况；
- （四） 公司发展战略或组织结构调整；
- （五） 个人岗位调整或职务变化。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及本公司章程的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的规定为准。

第十九条 本制度经公司董事会审议通过，报股东会批准后生效。修改程序同上。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

深圳市金证科技股份有限公司董事会

二〇二五年十二月十二日