

深圳市特发服务股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为推进深圳市特发服务股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，调动公司董事及高级管理人员工作积极性和创造性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律法规以及《深圳市特发服务股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合本公司实际，制定本制度。

第二条 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。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持市场化导向，结合行业差异与外部市场薪酬水平；

(二) 坚持按劳分配，薪酬与岗位职责、履职情况相结合；

(三) 坚持激励与约束并重的原则；

(四) 坚持薪酬与公司长远利益相结合原则，与公司持续健康发展的目标相符。

第四条 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。公司依法依规规范收入分配秩序，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。

第二章 薪酬管理机构及权责

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，并就下列事项向董事会提出建议：

(一) 董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规、深圳证券交易所有关规定以及《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见以及未采纳的具体理由，并进行披露。

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、计划财务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 薪酬结构及标准

第九条 根据董事和高级管理人员的工作性质，以及其所承担的责任和风险等，确定相应薪酬标准。

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：独立董事领取固定董事津贴，津贴数额由公司股东会审议决定，除此之外不再享受公司其他报酬、社会保险待遇等。

（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，使得董事、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信息披露程序。

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决议之日起执行，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金额，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，由公司按国家及公司有关规定从其薪酬中代扣代缴。

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。

第五章 止付追索

第十六条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的止付追索程序。

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。

第十八条 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，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进行全额或部分追回。

第十九条 公司最终决定启动止付追索程序的，由公司人力资源部、计划财务部牵头负责具体止付追索事宜，其他相关部门予以配合。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》

相抵触时，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度由董事会负责解释。

第二十二条 本制度经股东会审议通过之日起生效。

深圳市特发服务股份有限公司

2026年4月27日