

# 深城交科技集团股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范和完善深城交科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员薪酬管理体系，建立有效的薪酬约束机制，调动公司董事及高级管理人员工作积极性和创造性，确保公司长远健康发展，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》等相关法律法规，公司结合自身实际情况，特制定本制度。

**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、董事会秘书、财务负责人及《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** 公司不断健全公司法人治理结构，完善董事会工作机制，全面落实对高管人员的薪酬分配和考核评价管理职权，构建和完善高管人员激励约束机制。

## **第二章 薪酬管理组织机构与职责**

**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** 公司人力部、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**：独立董事领取固定津贴，津贴标准为每年度给予每位独立董事津贴 10 万元（含税）。

（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、绩效年薪、中长期激励收入等构成。

**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、绩效年薪、中长期激励收入等构成。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 60%。

（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）**绩效年薪**：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** 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。

**第十五条** 公司可以根据实际情况对董事、高级管理人员的绩效薪酬采取递延支付机制。

## **第五章 薪酬止付追索**

**第十六条** 薪酬止付追索是指公司在特定情形下，对已发放的绩效薪酬、中长期激励收入予以追回，或止付未发放薪酬、未兑现中长期激励的机制。

**第十七条** 薪酬止付追索触发情形：

（一）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。

（二）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。

**第十八条** 如触发本制度第十七条情形，薪酬止付追索程

序：

（一）董事会审计委员会负责启动并牵头开展调查，认定责任及损失；

（二）董事会薪酬与考核委员会制定薪酬止付方案，报董事会审批；

（三）人力资源部负责执行追索扣回，相关人员应予配合。

## 第六章 附则

**第十九条** 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。

**第二十条** 本制度由董事会负责解释。

**第二十一条** 本制度经股东会审议通过之日起生效。

深城交科技集团股份有限公司

2026年6月9日