

深圳拓邦股份有限公司
董事、监事和高级管理人员薪酬管理制度

（2023年9月）

第一章 总则

第一条 为使公司建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效地调动董事、监事和高级管理人员（以下简称“董、监、高”）等人员的工作激情，提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）等有关法律法规、部门规章、规范性文件和《深圳拓邦股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用对象为：

（一）公司内部董、监、高，包括：

- 1、公司董事长；
- 2、公司总经理、副总经理；
- 3、担任子公司或事业部负责人的董事、监事；
- 4、财务总监、董事会秘书；
- 5、公司董事会认定的其他人员。

（二）公司外部董事、监事，指非公司任职、不直接参与经营管理的董事、监事。

（三）公司独立董事。

第三条 公司董、监、高人员的薪酬以公司规模与绩效为基础，根据公司经营计划和分管工作的职责、目标，进行综合考量确定。

第四条 公司董、监、高人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则，拉开档次，杜绝平均主义；
- （二）实行收入水平与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符；
- （三）薪酬制定本着与公司长远发展相结合的原则，尽量杜绝短期行为，保

障公司的长期稳定发展；

（四）薪酬标准以公开、公正、公平为原则，以经营规模、业绩目标、工作能力等为依据，既要有利于强化激励与约束，又要符合公司的实际情况。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高管人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

第六条 薪酬与考核委员会的职责与权限见《深圳拓邦股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

第三章 薪酬的构成及确定

第七条 非公司任职、不直接参与经营管理的董事，其工作津贴结合公司规模、市场行情等因素，由公司与其个人协商确定。前述董事出席公司董事会、股东大会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其他职责所需的合理费用由公司承担。

非公司任职、不直接参与经营管理的监事，其工作津贴结合公司规模、市场行情等因素，由公司与其个人协商确定。前述监事出席公司董事会、股东大会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其他职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 独立董事工作津贴由公司董事会制订预案，股东大会审议通过。

独立董事出席公司董事会、股东大会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其他职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 在公司任职的董、监、高的薪酬，按以下标准确定：

（一）在公司任职的董、监、高的薪酬，分为担任事业部、子公司（以下统称“事业部”）负责人职务的董、监、高和其余在公司任职但不担任事业部负责人职务的董、监、高（以下简称“专职高管人员”，主要包括董事长、总经理、专职副总经理、财务总监、董事会秘书等）两种情况。

（二）在公司任职的董、监、高的薪酬采用年薪制，年薪与其经营责任、经营风险和经营业绩挂钩。

（三）年薪中固定部分在每个月发放，称为基本年薪。基本年薪按照职系与

岗位责任等级、能力等级确定。

基本年薪以外部分称为经营年薪，即年薪减去基本年薪。该部分在每个会计年度结束后根据考核结果由薪酬与考核委员会审核并经董事会或股东大会确定具体金额。

（四）担任事业部负责人职务的董事、监事、高级管理人员的经营年薪：

1、经营年薪=绩效考核年薪+管理能力考核年薪；

2、绩效考核年薪主要以基础净利润目标值和增长值为主，结合业务价值、新老业务区分和增长情况进行计算；

3、管理能力考核年薪=事业部的规模奖金基数*组织绩效KPI考核系数；组织绩效KPI以财务指标、客户指标、内部运营、学习与成长四个维度评定。

4、担任事业部负责人职务的董事、监事、高级管理人员的经营年薪下不保底，具体根据当年度实际经营情况浮动调整。

（五）专职高管人员的经营年薪：

专职高管人员按所在部门创造的独特价值进行考核，专职高管人员经营年薪=独特价值奖金*组织绩效KPI，组织绩效KPI主要以当年度关键目标、对事业部的支持度、部门团队建设等方面去考核。

薪酬与考核委员会可以对团队整体经营年薪考核提出修改，经董事会、股东大会通过后实施。

第十条 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董、监、高的薪酬的补充。

第十一条 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，在经过公司薪酬与考核委员会、董事会、股东大会审议通过的情况下，可以对按照上述计算的薪酬结果进行一定调整，并以通过后的金额为准。

第四章 薪酬的发放

第十二条 在公司任职的董、监、高的薪酬，基本年薪分为十二个月，每月按考勤结果发放；经营年薪根据年度经营业绩结果，按年发放。

经营年薪在每一会计年度结束后，根据经营业绩核算后发放，公司应根据历史经验数据和当年业绩情况，合理预计当期应付薪酬并预提。当期实际发生金额

大于预计金额的，应当补提应付薪酬；当期实际发生金额小于预计金额的，应当冲回多提的应付薪酬。

第十三条 非在公司任职、不直接参与经营管理的董事、监事，以及公司独立董事的薪酬按季度发放。

第十四条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用和住房公积金费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第五章 薪资调整

第十五条 调整目的：薪酬体系应为公司经营战略服务，应随着公司经营情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。

第十六条 调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

（二）通胀水平。参考届时的通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低，作为公司薪资调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）组织结构调整。

第十七条 个别调整：职位、职责等岗位变动根据新岗位所在薪级进行调整。

第六章 后续修订

第十八条 薪酬体系将随着公司的发展以及治理水平的提高不断完善，主要是增加任期激励、期权激励等长效考核办法。

第十九条 后续修订须履行相应的法律程序。

第七章 其他

第二十条 董、监、高在任职期间，出现以下情况中的任何一种，则不予发放年度绩效薪酬。同时，必须向公司赔偿违约金，如造成损失，应赔偿损失并依

法承担其它民事责任：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （三）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- （四）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （五）公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

第二十一条 本制度经董事会、股东大会审议通过后实施，修改时亦同。

第二十二条 本制度未尽事宜，依照本制度第一条所述的国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行；本制度如与国家颁布的法律、法规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、法规和《公司章程》的规定执行。