

# 深圳四方精创资讯股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### (2026年3月)

#### 第一章 总则

**第一条** 为完善深圳四方精创资讯股份有限公司（以下简称“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，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《深圳四方精创资讯股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，在充分考虑公司经营情况及行业特点的基础上，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事（含非独立董事、独立董事）与高级管理人员以及公司董事会薪酬与考核委员会认为适用本制度的其他人员。

**第三条** 公司董事与高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）责权利对等原则，体现岗位价值、责任、贡献与利益相匹配；
- （二）薪酬水平与公司规模、效益、经营目标挂钩原则；
- （三）绩效考核与薪酬挂钩原则；
- （四）坚持短期稳定与长期激励相结合的原则，坚持激励与约束并重。

#### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司股东会负责审议董事的薪酬，公司董事会负责审议董事、高级管理人员的薪酬。

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

**第六条** 公司人力资源部、财务部等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

#### 第三章 薪酬标准

**第七条 董事会成员薪酬：**

（一）独立董事实行独立董事津贴制，津贴标准由董事会拟定，提交股东会审议。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事薪酬根据其本人在公司所任具体职务及其对公司发展贡献确定，兼任高级管理人员的非独立董事薪酬结合本制度第九条规定，按就高不就低原则领取薪酬，不重复计算。

**第八条** 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬和绩效薪酬总额的百分之 50%：

（一）基本薪酬根据内部董事、高级管理人员岗位的主要范围、职责、能力、市场薪资水平等因素确定，按月发放；

（二）绩效薪酬的确定和支付应当与公司年度经营绩效相挂钩，以个人绩效考核为重要依据，按照年度发放。具体递延发放比例由董事会薪酬与考核委员会确定。

**第九条** 公司董事和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。

**第十条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

**第十一条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

**第十二条** 本制度所规定的董事、高级管理人员薪酬不包括经股东会批准实施的股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金、奖励等。

#### **第四章 薪酬调整**

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场环境及公司经营状况的不断变化而作相应调整，以适应公司进一步发展的需要。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平；

- (二) 通货膨胀水平;
- (三) 公司盈利状况;
- (四) 公司发展战略调整, 组织结构或岗位变动;
- (五) 个人绩效表现。

当上述因素发生重大变化时, 薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案, 提交董事会或股东会审议并做出相应调整。经公司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, 作为内部董事、高级管理人员的具体职务薪酬的补充。

## 第五章 约束与追索机制

**第十五条** 公司董事、高级管理人员在任职期间, 发生下列任一情形, 董事会有权决定是否扣减董事、高级管理人员当年度薪酬或不予发放, 或追回已发放的部分或全部薪酬:

- (一) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚或被中国证券监督管理委员会及其派出机构、深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任公司董事、高级管理人员的;
- (二) 严重损害公司利益的;
- (三) 公司董事会认定该名董事、高级管理人员严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度的情形。

**第十六条** 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。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。

## 第六章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜, 公司应依照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度与法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关

规定不一致的，以有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责制定、修改并解释。

**第十九条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。