

深圳市振业（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 为进一步完善深圳市振业（集团）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体系，促进公司可持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》及《公司章程》等有关规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）战略导向原则。薪酬分配机制服务于公司中长期发展战略目标，保障公司持续稳定发展。

（二）责权利统一原则。薪酬分配以责任、业绩、贡献为依据，与公司经营业绩、个人绩效相匹配。

（三）激励约束并重原则。坚持短期激励与长期激励相结合，强化绩效考核刚性兑现。

（四）依法依规原则。符合国家、省、市有关规定及公司章程要求，确保薪酬决策程序规范。

第二章 管理机构与职责

第四条 股东会负责审议批准本制度及董事薪酬方案。

第五条 董事会负责审议批准高级管理人员薪酬方案，并

向股东会说明。

第六条 董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，组织实施绩效评价，并提出薪酬调整建议。

第七条 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。

第三章 薪酬构成与标准

第八条 董事薪酬

（一）独立董事

独立董事领取履职津贴。津贴标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议后报股东会批准。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

1.在公司担任管理职务的非独立董事，不领取董事津贴，根据其在公司的具体任职情况，按照本制度及其他薪酬福利制度领取薪酬。

2.不在公司担任除董事以外职务的非独立董事，津贴标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议后报股东会批准。非独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 高级管理人员薪酬结构

公司高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入等组成，其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的50%。

第十条 高级管理人员薪酬确定

（一）基本年薪是高级管理人员履行岗位职责获得的年度基本报酬，根据岗位职责并结合行业薪资水平等因素确定。

（二）绩效年薪、中长期激励收入以经营业绩考核结果为重要依据确定，根据高级管理人员经营业绩考核制度执行。

第十一条 公司亏损年度应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第四章 薪酬支付、调整与追索扣回

第十二条 董事、高级管理人员的基本年薪按月发放。

第十三条 董事、高级管理人员一定比例的绩效年薪在年度报告披露和经营业绩考核完成后支付，并依据经审计的财务数据开展经营业绩考核。

第十四条 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期和经营业绩考核结果核发。

第十五条 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、高级管理人员绩效年薪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。

第十六条 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，公司将根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩

效年薪和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第五章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的规定执行。如本制度与上述规定相抵触时，以上述规定为准。国有资产监督管理机构另有规定的则从其规定。

第十八条 本制度经公司股东会批准后生效，由公司董事会负责解释。