

**深圳长城开发科技股份有限公司**  
**SHENZHEN KAIFA TECHNOLOGY CO., LTD.**

## **薪酬管理制度**

(尚需经公司第三十四次 (2025 年度) 股东会审议)

二〇二六年四月

## 一、总则

(一) 为进一步完善深圳长城开发科技股份有限公司(以下简称“公司”)薪酬管理,提高企业经营管理水平,促进公司持续健康发展,建立科学有效的激励与约束机制,根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《上市公司治理准则》等有关法律法规和规定及《深圳长城开发科技股份有限公司章程》,结合公司实际,制定本制度。

(二) 本制度是公司薪酬管理的纲领性文件,是公司薪酬管理相关决策的准则和重要的依据。

## 二、适用范围

(一) 公司董事,具体指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员(但不在公司领取薪酬的除外)。

(二) 公司高级管理人员,具体指由公司董事会聘任的总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书、总法律顾问等人员。

(三) 建立劳动关系的全体员工(以下简称“员工”)。

## 三、薪酬管理机构

公司薪酬管理实行薪酬与考核委员会前置审核、董事会及股东会分级审批的治理架构。

### (一) 薪酬与考核委员会

公司董事会设立董事会薪酬与考核委员会,作为董事、高级管理人员薪酬与考核的专门工作机构。薪酬与考核委员会负责制定、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,履行

《公司章程》及董事会授权的相关职责。

## （二）董事会

审议批准高级管理人员薪酬；审议董事薪酬方案并提交股东会；审批薪酬制度、激励计划及薪酬追责等事项。

## （三）股东会

审议批准董事薪酬、股权激励计划及《公司章程》规定的重大薪酬事项。

## （四）人力资源部

公司人力资源部为薪酬管理执行机构，负责薪酬制度落地与执行。

# 四、薪酬管理原则

（一）基本原则：公司业务处于完全竞争的全球市场环境下，薪酬管理坚持“外部市场化、业绩导向、激励约束并重、内部公平性”的原则。

1、坚持市场化方向：按照现代企业管理制度规范公司治理，结合公司业务的行业特点、市场化竞争、合作客户等竞争力要素，对标市场确定薪酬水平，促进企业改革发展，增强企业发展活力。

2、坚持激励约束并重：薪酬与市场发展相适应，与岗位价值、责任义务相匹配，同经营责任、经营风险相结合。

3、坚持业绩导向：以业绩和薪酬双对标为导向，进一步强化“业绩升，薪酬升，业绩降，薪酬降”的管理导向，薪酬管理与经营业绩、个人业绩密切挂钩，与公司长远利益、可持续健康发展相协调。

4、坚持内部公平性：结合岗位价值、绩效、能力与潜力等，建立公司内部公平合理与差异化的薪酬管理体系，充分调动员工活力，与公司发展同频共振、共享共担。

(二) 薪酬确定的影响因素：为建立高质量人才队伍，坚持全球化、市场化、公开化的选人用人导向，以公司可持续健康发展为目标，薪酬确定主要考虑三方面因素：岗位资质要素（基于所承担的管理范围、难度及从业经验等任职条件）、岗位能力要素（基于推动组织发展与应对复杂挑战所需的综合能力素养）、岗位绩效要素（基于合规廉洁与文化契合的底线要求，个人在经营、管理、战略任务等方面的实际业绩表现）。

## 五、薪酬管理

### (一) 工资总额管理

公司按照“规范、激励、倾斜”的导向，以及“建立健全与劳动力市场相适应、与经济效益相挂钩的工资决定和正常增长机制”的原则，构建工资效益联动、特殊事项支持和工资水平调控等共同组成、协调运转的工资总额决定机制。公司以上年度工资总额清算额为基础，根据经济效益，参考劳动力市场价格，结合薪酬调控要求，合理编制年度工资总额预算，按照公司“三重一大”相关程序审批执行。

### (二) 薪酬标准

公司全面薪酬结构包括基本薪酬、浮动薪酬、福利与中长期激励，管理责任越大，浮动薪酬占比越高。薪酬总水平按照“业绩与薪酬双对标”原则，根据薪酬影响因素和市场行情等确定。

#### 1、董事

(1) 董事同时兼任公司管理职务的，按高级管理人员薪酬标准执行。

(2) 独立董事津贴由董事会制定方案后报股东会审议通过，并予以披露。

(3) 董事薪酬由股东会决定并予以披露。

## 2、高级管理人员

(1) 参照公司全面薪酬结构，高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。中长期激励按照公司另行制定的激励方案执行。

(2) 高级管理人员薪酬应结合市场行业薪酬水平、岗位职责和履职情况，统筹考虑公司发展战略、经营目标及成效、薪酬策略等因素决定，并与公司经营业绩、个人业绩挂钩。

(3) 高级管理人员薪酬由董事会批准，并予以披露，由董事会聘任的职业经理人，其薪酬管理按照公司《职级经理人薪酬管理办法》执行。

3、员工：依据本制度制定的《员工薪酬管理办法实施细则》执行。

4、公司薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据外部人才市场水平、竞争对手、公司战略发展与经营情况做出调整，以促进公司可持续的健康发展。

## 六、薪酬发放

(一) 公司董事、高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效薪酬按年发放。如有中长期激励的，按照上市公司相关规定与中长期激励方案执行。

(二) 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并按本制度发放。

(三) 公司董事、高级管理人员绩效薪酬执行递延支付规则，原则上按照三年递延，且第一年（即核定当年）支付比例不得超过百分之八十，第二年、第三年均不低于百分之十。若公司判定存在较高经营等相关风险的，最多可递延至五年支付。

## 七、监督管理

### （一）建立重大事项报告制度

公司董事、高级管理人员任期范围内发生重大安全事故、重大资产损失等可能对综合业绩和公司品牌形象产生重大影响的，应及时向董事会报告。

（二）公司董事、高级管理人员的年度薪酬数额按照上市公司的相关要求，对外公开，接受监督。

（三）公司董事、高级管理人员以及其他员工，应当维护公司国有资产安全、防止国有资产流失，不得侵吞、贪污、输送、挥霍国有资产。有下列情形之一的，根据具体情节，可缓发、扣发、追索部分或全部相关薪酬。

- 1、对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规违纪行为负有过错的；
- 2、违反法律法规、廉洁规定、公司章程，以及未履行或未正确履行职责，给公司带来重大不良影响或国有资产损失的；
- 3、存在其它违规违纪、违反相关政策规定，受到法律处理的行为。

## 八、附则

（一）本制度未尽事宜，按国家有关法律法规和规定、公司上市地交易所的有关要求等执行。

（二）本制度自公司股东会审议通过之日起生效。

深圳长城开发科技股份有限公司

董事会

二〇二六年四月二十七日