

南都物业服务集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

为充分发挥南都物业服务集团股份有限公司公司董事及高级管理人员的积极性和创造性，贯彻“责任、风险、利益相一致”的公平原则，合理确定公司董事及高级管理人员的薪酬水平，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》及相关法律法规，结合公司实际情况，制定本制度。

第一条 适用范围

本制度适用于公司董事、董事长、总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第二条 薪酬管理原则

公司年度薪酬总额，将结合年度经营业绩完成情况、整体盈利能力水平、行业薪酬市场基准等多维度因素综合核定，确保薪酬总额与公司发展阶段、经营成果相匹配，与公司可持续发展相协调。

公司董事、高级管理人员薪酬应与公司发展战略相适应，体现公司价值导向，支持公司的战略目标实施，同时结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素，合理确定公司董事、高级管理人员和其他职工的薪酬分配比例。

1、薪酬水平以年度为单位进行统筹规划，与市场发展相适应，兼顾地区经济发展状况和行业薪酬水平。

2、薪酬总额与公司经营业绩、个人履职表现相匹配，体现岗位价值，实现“责任、风险、利益相一致”的统一。

3、薪酬增长与公司中长期目标相协调，聚焦可持续发展，薪酬总额增长幅度原则上不超过公司销售收入增长幅度。

第三条 薪酬管理

董事会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：

1、董事、高级管理人员的薪酬；

2、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；

- 3、董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- 4、法律法规、证券交易所相关规定及公司章程规定的其他事项。

董事薪酬方案由股东会审议决定，并按规定予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并按规定予以披露。

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及未采纳的具体理由，并进行披露。

第四条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会组织实施薪酬方案的具体工作。

第五条 薪酬结构

公司董事和高级管理人员的薪酬由岗位工资、福利津贴、绩效工资、中长期激励等部分组成。其中，绩效工资占比原则上不低于岗位工资与绩效工资总额的50%。

- 1、岗位工资：包含基本工资、岗位津贴等。
- 2、福利津贴：包含餐费补贴、高温补贴、其他津贴等。

3、绩效工资：包含半年度绩效工资、年度绩效工资。半年度绩效工资根据半年度指标达成结果确定；年度绩效工资根据年度业绩指标达成情况与绩效考核结果确定。

4、中长期激励收入：根据实际情况，在符合中国证监会及上海证券交易所规定的前提下，另行制定与中长期考核评价结果相联系的收入专项方案，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，并履行审批及披露程序。

第六条 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

1、非独立董事：兼任公司高级管理人员的，按高级管理人员薪酬标准发放。不在公司兼任其他管理职务且不承担经营管理工作的，不在公司领取薪酬；在公司承担相应经营管理工作的，可按约定领取固定薪酬。

2、独立董事：独立董事领取固定津贴，具体标准由股东会审议通过，并在

公司年度报告中进行披露。

3、高级管理人员：依据岗位职责、个人履职情况和公司业绩达成情况，按公司薪酬相关制度和本制度确定薪酬标准。

第七条 考核机制

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并组织实施考核工作。

2、每年4月30日（含）前，公司董事会薪酬与考核委员会应根据公司经审计的财务数据、年度业绩指标达成情况、高级管理人员年度述职报告及考核标准，完成对高级管理人员上年度履职情况的考核。

3、独立董事的履职评价采取自我评价与相互评价相结合的方式进行。独立董事应当向公司年度股东会提交年度述职报告，对其履行职责情况进行说明。公司董事会薪酬与考核委员会可结合独立董事述职情况、出席董事会及专门委员会会议情况、提出异议情况、参与重大事项决策情况等，对独立董事履职表现进行综合评价。

第八条 薪酬支付

公司董事、高级管理人员的薪酬按月发放。一定比例绩效工资于完成考核评价后发放，一定比例绩效工资在年报披露后发放，中长期激励收入（如有）按具体实施方案执行。

第九条 代扣代缴

公司发放薪酬均为税前金额。公司将按照国家和公司的有关规定，从薪酬中扣除下列事项后，将剩余部分支付给个人。代扣代缴事项包括但不限于：

- 1、代扣代缴个人所得税。
- 2、社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分。
- 3、国家或公司规定的其他应由个人承担的款项。

第十条 止付追索

1、若公司年度财务报告进行追溯重述，公司应对董事、高级管理人员的绩效工资、中长期激励收入（如有）予以重新考核，并相应追回超额发放部分。

2、若董事、高级管理人员在履职期间出现财务造假、资金占用、违规担保等违规违纪、重大决策失误、损害公司利益等行为，公司有权扣减、停止支付或追回其绩效工资中长期激励收益（如有）。

3、公司出现亏损，董事、高级管理人员在董事会、薪酬与考核委员会审议薪酬环节应对业绩联动情况进行说明。如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，需披露具体原因。

第十一条 附则

1、本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度生效后，如与有关法律法规、规范性文件及依法修订后的《公司章程》相抵触的，按有关法律法规、规范性文件及《公司章程》执行，并应及时修订本制度。

2、本制度由公司董事会负责解释，并根据有关法律法规及规范性文件进行修订。

3、本制度经公司股东会审议通过之日起生效。