

湖南领湃科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为构建湖南领湃科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）市场化、专业化经营管理人才队伍，有效评价董事及高级管理人员的工作绩效，完善薪酬激励约束机制，调动董事及高级管理人员的积极性、创造性，促进公司持续、健康、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、中国证监会《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》、国有资产监督管理机构相关规定及《公司章程》等相关制度，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员的薪酬与经营业绩考核和兑现。

第三条 本制度所称董事及高级管理人员是指经公司依法聘任的董事（含独立董事、专职董事长、其他非独立董事）、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人和公司章程规定的其他高级管理人员等。

第四条 董事及高级管理人员的薪酬与经营业绩考核管理工作遵循以下原则：

（一）坚持战略引领原则。围绕高质量发展建立指标体系，保证战略目标层层分解，压力层层传导，引导公司做大市场和快速健康发展。

(二) 坚持“质量第一效益优先”原则。牢固树立新发展理念，聚焦资本运营效率、劳动效率和全要素生产率。引领公司推动经营效率和发展质量的边际改善，促进可持续健康发展。董事及高级管理人员绩效薪酬与公司经营业绩、个人业绩贡献紧密挂钩。

(三) 坚持市场化方向原则。遵循市场经济规律和公司发展规律，健全市场化经营机制，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，强化正向激励，激发公司活力。

(四) 坚持业绩考核与激励约束紧密结合原则。坚持权责利相统一，建立与公司功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的激励约束机制。

第二章 管理职责

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。在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。

公司董事的薪酬方案，须提交股东会审议通过后方可实施。公司高级管理人员的薪酬方案，须提交公司董事会审议通过后方可实施。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构。人力资源部协助公司董事会薪酬与考核委员会做好董事及高级管理人员经营业绩考核的相关工作。

(一) 协助实施董事及高级管理人员的经营业绩考核工作。

(二) 负责拟订董事及高级管理人员基本年薪、绩效年薪兑现方案。

(三) 负责拟订董事及高级管理人员其他补贴、奖励兑现方案。

(四) 协助董事会拟定董事及高级管理人员经营业绩考核指标方案，并履行审批程序。

第七条 其他各职能部室应按照职能职责分工，配合完成董事及高级管理人员经营业绩考核的相关工作。

第三章 任期管理

第八条 任期管理

董事及高级管理人员任期为三年。任期满后，根据聘任协议及任期内业绩指标完成情况，重新履行聘任程序。确定续聘的，重新签订岗位聘任协议；未能续聘的，自然免职（解聘），有党内职务的，报经上一级党组织审批后免职。

第九条 任期届满后，按照聘任协议和经营业绩责任书约定，原则上依据经审计的财务决算数据等进行考核，形成考核与奖惩意见，反馈给被考核人员。对考核与奖惩意见有异议的，可于自反馈之日起5个工作日内向公司反映。最终确认的考核结果可以在一定范围内公开。

第四章 薪酬结构

第十条 董事及高级管理人员薪酬总水平按照“业绩与市场薪酬双对标”原则，根据公司规模、行业特点、经营业绩、发展阶段和市场同类可比人员薪酬水平等因素确定。

(一) 非独立董事

1、公司专职董事长或非独立董事同时兼任高级管理人员的，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬管理执行。

2、公司非独立董事同时兼任非高级管理人员职务的，其薪酬根

据其在公司的具体任职岗位职责确定，不再另外领取董事薪酬。

3、非独立董事不在公司担任任何工作职务，不在公司领取薪酬。

4、公司其他非独立董事不因履行董事职务另外领取董事薪酬。

（二） 独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，人民币9万元/年/人，按月发放。除此之外不享受其他报酬、社保待遇等。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第十一条 公司经营层是指专职董事长及高级管理人员（纪委书记参照经营层职级）。公司经营层的薪酬结构一般包括基本年薪、绩效年薪、专项奖以及其他经董事会批准的补贴、奖励构成。

公司经营层根据其岗位业务分工及岗位贡献价值，结合市场对标情况制定薪酬标准。经营层副职薪酬标准为正职的0.8-0.6，其中分管技术、生产、营销、战略投资等经营层副职的薪酬标准为经营层正职的0.8；经营层分管业务不可重叠，原则上0.8系数的经营层副职不超过副职总人数的50%。

（1）基本年薪是经营层的年度基本收入，根据公司所在地的经济发展水平、资产规模、营收规模和利润总额等指标综合确定，按月固定发放。

（2）绩效年薪是与经营层年度经营业绩考核结果相挂钩的浮动收入，根据年度考核方案兑现发放。其中绩效年薪的50%按月预发，年度考核后统一核算发放。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。

（3）专项奖指对于公司当前经营情况下，对于取得业务突破或突出贡献的事项进行奖励，每年根据企业经营实际情况决定。

(4) 中长期激励：以公司根据经营情况实施的股权激励计划、中长期激励基金等方式，具体方案根据国家相关法律、法规等另行确定。

第十二条 薪酬确定和支付。薪酬分配应当根据业绩考核结果，体现奖优罚劣，合理拉开分配差距，充分调动经营层积极性。年度考核不合格的，按照经营业绩责任书约定，扣减全部或者部分绩效年薪。

第五章 经营业绩考核

第一节 经营业绩考核指标的确定

第十三条 公司整体经营业绩考核按每年度经营业绩考核方案执行。考核以利润指标为主，其中指标权重：净利润：50%；其他经济指标：20%；全局工作：10%；重点工作：20%。

综合考虑宏观经济、公司历史业绩、现阶段经济运行情况、同行业可比企业业绩情况等方面，坚持业绩考核与激励约束紧密结合原则，坚持正向激励原则，设置考核激励系数，具体如下：

| 指标类别 | 指标值 | 对应系数 |
|------|--------------------------------|------|
| 基础目标 | $X < 40$ 分 | 0 |
| | $40 \text{ 分} \leq X < 50$ 分 | 0.2 |
| | $50 \text{ 分} \leq X < 60$ 分 | 0.4 |
| | $60 \text{ 分} \leq X < 70$ 分 | 0.6 |
| | $70 \text{ 分} \leq X < 80$ 分 | 0.8 |
| | $80 \text{ 分} \leq X < 90$ 分 | 1 |
| | $90 \text{ 分} \leq X < 100$ 分 | 1.2 |
| 奋斗目标 | $100 \text{ 分} \leq X < 110$ 分 | 1.4 |
| | $110 \text{ 分} \leq X < 120$ 分 | 1.6 |
| | $120 \text{ 分} \leq X < 130$ 分 | 1.8 |
| | $130 \text{ 分} \leq X < 140$ 分 | 2 |
| | $140 \text{ 分} \leq X < 145$ 分 | 2.2 |
| | $145 \text{ 分} \leq X$ | 2.5 |

第十四条 公司整体经营业绩考核指标确定后，经营层签订年度经营业绩责任书，合理分解落实经营业绩总体目标。

第十五条 考核指标一经确定原则上不再调整。对于因不可抗力、公司发生重大变化或其他客观因素对考核指标完成产生重大影响需要调整的，经营层可提出经营业绩考核指标调整方案。

第二节 经营业绩考核的实施

第十六条 年度经营业绩考核以年度为周期进行考核。

第十七条 考核期末，公司人力资源部依据公司业绩结果及经审计的公司年度财务报告等，对其他考核内容及指标的完成情况进行汇总统计，报公司董事会薪酬与考核委员会考核。

第十八条 经营层个人在市场开发、公司品牌形象树立等方面做出突出贡献的，且指标又不能涵盖的，董事会薪酬与考核委员会根据实际情况对经营层年度经营业绩考核酌情加分。

第三节 经营业绩考核结果及应用

第十九条 经营层业绩考核结果作为经营层绩效薪酬分配和续聘（或解聘）的重要依据。

第二十条 经营层年度绩效薪酬

1. 公司整体经营业绩考核结果即为经营层正职的考核结果。
2. 经营层副职考核绩效年薪=公司整体经营业绩考核系数×个人年度考核系数×个人绩效年薪基数

年度经营业绩目标责任书考核得分对应年度绩效系数（附件二）。经营层年度或任职考核期未满足一个完整考核周期的，按实际

在职时间占比核算。

第二十一条 年度内凡有下列情形之一的，无论绩效薪酬测算结果如何，经营层绩效薪酬按以下方式处理：

1. 年度经营业绩考核结果未达到完成底线（如百分制低于60分）或年度经营业绩考核主要指标均未达到完成底线（如完成率低于70%），不予发放当年剩余绩效薪酬，对已预发的绩效薪酬不予扣回；

2. 发生重大决策失误，较大及以上生产安全责任事故、重大违纪案件等，给公司造成重大不良影响或国有资产损失，不予发放当年绩效薪酬，并予以追索扣回已经预发的绩效薪酬；

3. 年度考核期内因个人原因离职的，不予发放当年剩余绩效薪酬，对已预发的绩效薪酬不予扣回；

4. 年度考核期严重违反公司制度或国家法律法规，被公司辞退解除劳动合同的，不予发放当年剩余绩效薪酬，对已预发的绩效薪酬不予扣回。

第二十二条 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予以重新考评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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第二十三条 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，公司应当在年度报告中披露具体原因。如公司当年度业绩亏损，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。

第六章 管理与监督

第二十四条 经营层除经董事会核定、批准的基本年薪、绩效年薪外的其他奖励、补贴等事项，一律按照请示事项报公司董事会批准后方可发放。

第二十五条 经营层退出的，按当年在公司岗位实际工作月数计提绩效年薪。经营层经考核认定不适宜继续任职的，应当中止任期、免去现职。一般包括以下情形：

- （一）年度经营业绩考核结果或者主要指标未达到完成底线的；
- （二）连续两年未完成年度经营业绩考核目标的；
- （三）年度综合考核评价结果为“不合格”的，不胜任或者不适宜担任现职的。

（四）对违规经营投资造成国有资产损失负有相关责任的；

（五）因其他原因，公司认为不适合在该岗位继续工作的。对中止任期、免去现职（解聘）的经营层，可按照管理权限和人岗相适原则，依法履行聘任、解聘程序，综合运用转岗、竞聘上岗等方式，妥善作出安排，薪酬待遇要按照岗变薪变、以岗定薪原则确定。有关内容在聘任协议或经营业绩责任书中予以明确。

第六章 附 则

第二十六条 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。

第二十七条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，由公司人力资源部和董事会办公室负责解释。

湖南领湃科技集团股份有限公司董事会

2026年4月21日