

# 利民控股集团股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为规范利民控股集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，完善公司薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，更好地激发公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规以及《利民控股集团股份有限公司章程》（下称“《公司章程》”）等规定，制定本制度。

**第二条** 本制度的适用对象为公司董事和高级管理人员，具体包括：

- （一）董事：包括独立董事和非独立董事（含职工代表董事）；
- （二）高级管理人员：包括公司总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监和总工程师。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的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，薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按岗位确定薪酬原则：薪酬体现各岗位对公司的价值，体现责任、权利、贡献、利益相一致的原则；
- （二）薪酬水平与公司目标、效益相挂钩的原则；
- （三）按绩效考核原则；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者董事会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。高

级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准、分配机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核。

董事会薪酬与考核委员会就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划；以及激励对象获授权益、行使权益条件成就事项；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司中参与持股计划的相关安排；
- （四）法律法规、深圳证券交易所相关规定及《公司章程》规定的其他事项。

**第六条** 公司人力资源部、财务部协助董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

**第七条** 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、生产一线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。

### 第三章 薪酬标准与发放

**第八条** 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1、公司董事长以及同时兼任高级管理人员的非独立董事，其薪酬按本制度第九条执行。

2、公司同时兼任非高级管理人员职务的非独立董事，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定。

3、除上述两项情形之外的其他非独立董事，不在公司领取薪酬。

## （二）独立董事

公司独立董事实行固定津贴制，津贴标准由股东会审议，股东会审议通过后按季度发放。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

**第九条** 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。

（一）基本薪酬：公司根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定。

（二）绩效薪酬：根据董事和高级管理人员年度绩效考核完成情况给予的年度绩效奖励，与公司年度经营绩效相挂钩。

（三）中长期激励收入：根据法律法规、部门规章、规范性文件、深圳证券交易所自律规则以及公司中长期激励制度的规定实施的激励计划。

**第十条** 公司应当确定董事、高级管理人员按照上市公司的绩效薪酬比例要求，在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十一条** 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

**第十二条** 董事、高级管理人员因任期届满、改选、期内辞职等原因离任的，薪酬、津贴按其实际任期计算并予以发放。

**第十三条** 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

## 第四章 薪酬止付追索及亏损应对

**第十四条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对

特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

**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。

**第十六条** 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。

**第十七条** 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需结合实际经营情况做相应调整。

## 第五章 薪酬调整

**第十八条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平

公司通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

（二）通胀水平

参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

（三）公司盈利状况

（四）组织结构调整及岗位变动

## 第六章 附 则

**第二十条** 本制度未尽事宜或本制度与有关法律法规、规范性文件（包括目前有效及经修订的法律法规、规范性文件）、《公司章程》（包括经修订的《公司章程》）相抵触时，依据有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第二十一条** 本制度解释权归属公司董事会。本制度经公司股东会审议通过后，自 2026 年 1 月 1 日起生效。

利民控股集团股份有限公司

二〇二六年四月十六日