

湖南丽臣实业股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度
（2026年4月修订）

第一章 总则

第一条 为进一步完善湖南丽臣实业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员工作积极性和创新能力，提高公司经营管理水平，促进公司效益的增长，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》《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1号—主板上市公司规范运作》《深圳证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规、规范性文件，以及《湖南丽臣实业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《湖南丽臣实业股份有限公司董事会薪酬与考核委员会实施细则》的规定，结合公司经营业绩、经营规模等实际情况，同时参考行业及地区的薪酬水平，特制定本薪酬管理制度。

第二条 实施本制度是为确保公司经营目标的实现，促进公司可持续稳步发展。

第三条 本制度适用于《公司章程》规定的下列人员：

- （一）董事（包括独立董事）；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则：收入水平与公司的经营规模、经营业绩挂钩，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符，充分体现该岗位对公司的价值；

（三）长远发展原则：薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则：薪酬发放与绩效考核、奖惩、激励机制挂钩，绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，充分激发董事、高级管理人员的创新能力，为企业创造最大价值。

第二章 薪酬管理机构

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政策和方案,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,负责对公司薪酬管理制度的执行情况进行监督。

第六条 公司人力资源部、财务中心协助董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准

第七条 非独立董事薪酬

在公司经营管理岗位任职或承担经营管理职能的非独立董事,按照其在该公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准。

非独立董事不在公司担任任何工作职务的,不领取薪酬,行使职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 独立董事津贴

公司对独立董事按年度一次发放津贴,津贴为人民币六万元/年(大写:人民币陆万元,含税)。

第九条 公司董事、高级管理人员出席公司股东会、董事会、培训及参加公司项目考察活动等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第十条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、年度奖金和中长期激励(如有)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50%。

(一)基本薪酬:根据职务、责任、能力,结合行业、地区薪酬水平和履职情况等因素确定,在公司任职的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬范围如下:

| 职务 | 基本薪酬(万元) |
|-------------|----------|
| 董事长、总经理 | ≤60 |
| 在公司任职的非独立董事 | ≤50 |
| 高级管理人员 | ≤50 |

(二)绩效薪酬:以岗位目标绩效为基准,根据公司年度经营情况及个人年

度考核结果确定；

(三) 年度奖金：以当年薪酬月平均值乘以系数，该系数根据当年经营业绩而定，具有不确定性；

(四) 中长期激励：按照相关激励方案的规定执行。

第十一条 本制度所规定的董事、高级管理人员薪酬不包括其他根据公司实际情况发放的专项奖金或奖励等。

第十二条 经营年度结束后，根据公司年度审计结果，确认公司各项考核指标完成情况。薪酬与考核委员会根据公司年度经营考核指标完成情况、高级管理人员的履职情况以及公司组织的对非独立董事、高级管理人员进行绩效考核情况，确定考核结果，并拟定年度薪酬分配方案。在任期最后一个年度，需同时确认任期考核完成情况。

第四章 薪酬的发放

第十三条 除独立董事津贴按年一次发放外，其他非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。绩效薪酬、年度奖金在会计年度结束后结合考核情况发放；其中，绩效薪酬的 10%应当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。

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。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从相关薪酬中代扣代缴下列金额，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- (一) 代扣代缴个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十五条 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津贴/薪酬并予以发放。

第十六条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生以下任一情形，公司有权取消其绩效薪酬或津贴的发放：

- (一) 被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）予以行政处罚的；
- (三) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬的调整和止付追索

第十七条 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作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪酬水平：根据每年的市场薪酬报告或公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；
- (二) 地区薪酬水平：参考本地区薪酬的实际水平，作为公司薪酬调整的参考依据；
- (三) 公司经营盈利状况；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整、职位、职责变化。

第十九条 公司董事薪酬方案的调整由董事会审议，并经股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬方案的调整经董事会审议通过后实施。

第二十条 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。

第二十一条 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。

第六章 激励事项

第二十二条 公司可实施股权激励计划为非独立董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核；公司可实施员工持股计划为担任工作职务的非独立董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

但是，单独或合计持有公司百分之五以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女，不得成为股权激励对象。下列人员也不得成为股权激励对象：

- （一）最近十二个月内被深圳证券交易所认定为不适当人选；
- （二）最近十二个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- （三）最近十二个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- （四）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- （五）法律法规规定不得参与公司股权激励的；
- （六）中国证监会认定的其他情形。

第二十三条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励非独立董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法，考核办法中应当包括中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。

第七章 附则

第二十四条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假等，以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十五条 本制度由公司董事会制定。本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行；如遇有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》等相关规定调整或修订，从其规定执行。

第二十六条 本制度由公司董事会负责解释。自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

湖南丽臣实业股份有限公司董事会
二〇二六年四月