



龙洲集团股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

目 录

目 录	1
第一章 总 则	2
第二章 薪酬管理机构	3
第三章 薪酬结构	3
第四章 薪酬管理	5
第五章 止付追索	6
第六章 附 则	6

第一章 总 则

第一条 为进一步完善龙洲集团股份有限公司（以下简称公司）薪酬管理体系，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性、主动性和创造性，提高经营管理水平，促进公司健康、稳定和持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》等有关规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于公司董事和高级管理人员。高级管理人员具体包括总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书。

第三条 基本原则

（一）坚持战略导向。全面贯彻公司发展战略，压实经营层履职担当责任，持续增强企业核心竞争力与可持续发展能力。

（二）坚持市场对标。遵循企业发展客观规律，结合企业功能定位、经营属性及业务特征实施分类考核，切实提升考核工作的针对性与实效性。

（三）坚持业绩挂钩。建立薪酬水平与经营效益、考核结果紧密联动的薪酬机制，实现薪酬能增能减，助力企业实现高质量发展与跨越式提升。

（四）坚持公平差异。统筹考量分管领域及兼任企业的责任轻重、工作难度、强度大小、风险等级与实际贡献，实施差异化绩效薪酬分配，充分体现公平公正。

（五）坚持协调发展。强化董事及高级管理人员薪酬与普通职工薪酬增长的协同联动，推动职工薪酬随企业经济效益提升同步增长。

（六）坚持人才倾斜。引导薪酬分配资源向关键岗位、生产一线岗位以及紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，激发人才队伍活力。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准和方案；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；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第五条 公司人力资源部配合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。

第六条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露；高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第七条 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。

第八条 公司实行董事、高级管理人员的工资总额决定机制，以上年度工资总额为参考，与公司效益指标挂钩，结合市场对标、经营业绩、个人履职情况及公司未来发展规划等因素综合确定。

第三章 薪酬结构

第九条 董事薪酬构成

（一）独立董事：公司独立董事薪酬实行津贴制，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事

1. 董事长、副董事长：薪酬结构主要由基本薪酬、绩效薪酬等构成。薪酬为税前收入，由公司代扣代缴个人所得税。

（1）基本薪酬：是年度基本收入，保障基本生活需求，根据公司规模、盈利能力、所在行业的岗位价值等因素确定。

(2) 绩效薪酬：是与公司年度经营业绩考核结果相挂钩的浮动收入，根据绩效薪酬分配系数、岗位调节增加值、岗位风险系数及年度考核评价结果确定，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%。

2. 兼任公司高级管理人员的董事，其薪酬根据在公司任职的职务与岗位职责确定，不领取董事津贴。

3. 未在公司兼任高级管理人员的董事，根据国有企业管理的相关规定领取董事津贴。

第十条 高级管理人员薪酬构成

高级管理人员薪酬结构主要由基本薪酬、绩效薪酬等构成。薪酬为税前收入，由公司代扣代缴个人所得税。

(一) 基本薪酬：是年度基本收入，保障基本生活需求，根据公司规模、盈利能力、所在行业的岗位价值等因素确定。

(二) 绩效薪酬：是与公司年度经营业绩考核结果相挂钩的浮动收入，根据绩效薪酬分配系数、岗位调节增加值、岗位风险系数及年度考核评价结果确定，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%

第十一条 薪酬调整

公司董事、高级管理人员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。董事、高级管理人员薪酬可视公司经营发展战略和经营管理情况进行调整，调整依据包括：

- (一) 同行业薪酬水平；
- (二) 所在地区薪酬水平；
- (三) 通货膨胀水平；
- (四) 公司盈利状况；
- (五) 公司组织结构调整、职位、职责变化等。

第四章 薪酬管理

第十二条 绩效考核

公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并按照薪酬方案开展绩效考核工作。

第十三条 薪酬发放

（一）董事薪酬发放

1. 领取津贴的董事：按月平均支付，领取津贴须符合国有企业管理及其所在企业任职管理的相关规定。

2. 董事长、副董事长

基本薪酬：为年度基础收入，以月度固定工资形式分 12 个月平均发放；履职未满一年的，按实际任职时间计算。

绩效薪酬：公司建立绩效薪酬递延支付机制，绩效薪酬的 20%于次年 1 月发放，70%在年度报告披露和绩效评价后支付，剩余 10%递延至任期届满后，根据任期内履职表现及风险责任认定情况予以发放。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（二）高级管理人员薪酬发放

基本薪酬：为年度基础收入，以月度固定工资形式分 12 个月平均发放；履职未满一年的，按实际任职时间计算。

绩效薪酬：公司建立绩效薪酬递延支付机制，绩效薪酬的 20%于次年 1 月发放，70%在年度报告披露和绩效评价后支付，剩余 10%递延至任期届满后，根据任期内履职表现及风险责任认定情况予以发放。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

(三) 其他规定：绩效薪酬按对应岗位实际任职时间计算发放。因工作需要岗位发生变动的，可按任职时段分段计算。

第十四条 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，应当披露原因。

第十五条 公司亏损的，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。

第十六条 对属于“高精尖缺”科技领军人才，或因战略发展需要引进的顶尖稀缺技术人才或具有特殊技能、行业影响力、关键资源的人才等，担任公司董事、高级管理人员的，可以实行特殊薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第五章 止付追索

第十七条 公司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收入的止付追索程序。

第十八条 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收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十九条 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收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬收入进行全额或部分追回。

第六章 附 则

第二十条 本制度未尽事宜或与有关规定不一致的，按照有关法律法规、部门规章、深交所规范性文件的规定执行。

第二十一条 本制度由公司股东会授权董事会负责制定、修订并解释。

第二十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效。

龙洲集团股份有限公司董事会

二〇二六年四月