

龙佰集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为了建立龙佰集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员激励和约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提升公司整体管理水平，确保公司战略的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事、高级管理人员。

董事是指公司董事会组成人员，具体包括：内部董事、外部董事、独立董事。其中，内部董事是指在公司担任除董事以外职务的非独立董事；外部董事是指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事。

高级管理人员指《公司章程》规定的总裁、董事会秘书、财务总监、副总裁及其他人员。

本办法还可对公司其他优秀管理人员进行奖励，其他人员须报公司薪酬与考核委员会批准。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理坚持以下原则：

- （一）坚持合法合规原则。按照法律法规和相关规定规范薪酬管理。
- （二）坚持薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （三）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （四）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

第二章 独立董事和外部董事薪酬构成与标准

第四条 独立董事和外部董事津贴及标准

独立董事和外部董事在公司领取固定的董事津贴。独立董事津贴为每人每年人民币12万元（含税），按月发放。外部董事津贴为每人每年人民币3.6万元（含税），按月发放。

第五条 对于在公司治理、经营管理等方面承担一定工作任务的外部董事，其津贴数额可予以调整。调整后的津贴原则上不得超过公司高级管理人员的基本年薪，具体津贴金额根据承担的工作内容，由董事会薪酬与考核委员会审议确定。

第六条 独立董事和外部董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的办公费用，由公司承担。

第三章 内部董事、高级管理人员薪酬构成与标准

第七条 内部董事、高级管理人员薪酬构成及标准

内部董事、高级管理人员按其在公司担任非董事岗位职务标准领取薪酬。

内部董事及高级管理人员的年薪分为三部分：基本年薪、绩效年薪及专项奖励。

内部董事及高级管理人员的薪酬中，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%。

第八条 根据工作职责，董事长、副董事长、高级管理人员的基本年薪（含税）分别为：

董事长 84 万元，副董事长 78 万元；

总裁 78 万元；

董事会秘书、财务总监、副总裁 67.20 万元。

其他情形的内部董事基本年薪原则上不超过上述基本年薪，具体根据公司内

部管理制度确定。

若一人身兼多职，其基本薪酬按照较高职务薪酬标准发放。

基本年薪可进一步划分为固定部分和浮动部分（绩效部分），两部分的具体比例结合工作职责和内容、发展阶段等因素确定。其中浮动部分可根据工作绩效、公司经营绩效等进行综合考核，上下合理浮动，弹性计发。

第九条 内部董事、高级管理人员绩效年薪（含税）的计算公式为：

个人名义绩效年薪=总体绩效年薪×个人分配系数所占权重。

第十条 总体绩效年薪=当年净利润×0.8%+新增净利润×3% 其中：

- （1）新增净利润=当年实际净利润—前两年平均净利润；
- （2）新增净利润为负时按“0”计算；
- （3）总体绩效年薪不大于公司当年净利润的7%，且最低为“0”。

第十一条 按职务划分，分配系数如下：

董事长 2.0；副董事长、总裁 1.5；

董事会秘书、财务总监、副总裁 1.2。

其他情形的内部董事分配系数原则上不超过1.2，具体由董事会薪酬与考核委员会根据具体职务确定。

若一人身兼多职，其系数按较高者确定。

第十二条 可以预留部分总体绩效年薪，作为内部董事、高级管理人员及其他优秀管理人员的奖励基金，并授权董事会薪酬与考核委员会对其进行分配。扣除前述预留部分总体绩效年薪后为实际总体绩效年薪。

第十三条 内部董事、高级管理人员个人绩效年薪=总体实际绩效年薪×个人分配系数所占权重×考评系数。

每个考核年度结束后，薪酬与考核委员会根据考核制度对每位内部董事、高级管理人员进行考核并计算其考评系数，并按照前述公式分配。

第十四条 专项奖励是针对为公司发展作出突出工作成绩的员工所设立的奖励，包括但不限于技术创新、重大项目、资本运作、安全环保等方面。专项奖励金额原则上不超过绩效年薪，具体结合公司内部管理制度决定。

第四章 薪酬发放和止付追索

第十五条 董事、高级管理人员的津贴、薪酬，均为税前金额，公司将按照国家有关规定扣除相关款项后，剩余部分发放给个人。

第十六条 独立董事和外部董事津贴按月发放。

内部董事、高级管理人员基本年薪可折算成月度基薪：月度基薪=基本年薪/12，实行月度考核，每月以工资形式发放。内部董事、高级管理人员的年薪发放时间及考核方式，也可根据公司内部管理制度进行灵活调整。

第十七条 个人绩效年薪分为即时发放部分和递延发放部分，递延比例由董事长审批后确定。

个人绩效年薪即时发放部分，结合年度经营目标初步完成情况核算，于年度报告结束后两个月内发放。

个人绩效年薪递延发放部分，在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

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、高级管理人员绩效年薪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、高级管理人员严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的，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、停止支付未支付的薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的薪酬进行全额或部分追回。

第二十条 外部董事、独立董事不再担任公司董事职务，或自愿放弃享受或领取薪酬的，自次月起停止向其发放相关薪酬。

第五章 其他激励事项

第二十一条 公司可实施激励计划（包括但不限于股权激励、员工持股计划）对公司董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第二十二条 董事会薪酬与考核委员会负责拟定激励计划及相应的绩效考核草案并提交董事会审议，激励计划根据相关法律法规履行批准程序后实施。

第二十三条 董事会薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励公司董事、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。

第六章 附则

第二十四条 本办法经董事会审议并报股东会通过后执行，执行期间为2026年度、2027年度。

第二十五条 本办法解释权归公司董事会薪酬与考核委员会。

第二十六条 本办法绩效考核实施细则由董事会薪酬与考核委员会制定。

龙佰集团股份有限公司

2026年4月25日