

# 湖南友谊阿波罗商业股份有限公司

## 董事和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** 为进一步完善公司董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事和高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，依据国家相关法律、法规的规定及《公司章程》并结合公司现行的薪酬管理体系，制定本制度。

**第二条** 适用人员：《公司章程》规定的董事、高级管理人员及经公司董事会薪酬与考核委员会批准，公司可将其他人员纳入本制度的绩效考核范围，视同高级管理人员进行考核和奖惩。

**第三条** 公司董事和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。其薪酬管理遵循以下原则：

(一) 竞争力原则：公司提供的薪酬与公司规模、经济效益和业绩等实际情况相协调，同时兼顾市场薪酬水平；

(二) 权责统一原则：薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配；

(三) 短期薪酬与长期激励相结合的原则；

(四) 激励约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

#### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司股东会负责审议董事的薪酬管理制度，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬管理制度。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会在本制度范围内：负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责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。在董事会或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。

**第六条** 公司人力资源部、计划财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第七条** 公司董事和高级管理人员每年从公司领取薪酬的总额必须在公司年度

报告列示，经公司董事会、股东会审议。

### 第三章 薪酬的构成与考核

**第八条** 公司独立董事每年每人给予固定津贴人民币 5 万元（含税）。不在公司任职且不直接参与经营管理的外部非独立董事不在公司领取薪酬。

上述人员出席公司董事会、股东会等按《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。

**第九条** 在公司任职的董事和高级管理人员（主要包括董事长、总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书、运营管理总监）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。

**第十条** **基本薪酬**实施年薪制，指高级管理人员按岗位要求履行职责的固定薪酬，主要参考市场同类薪酬标准，结合考虑职位、责任、能力等因素确定。公司董事和高级管理人员的**基本薪酬**以**董事长基本薪酬为基准**，分别按下列系数发放：总裁为 0.6，副总裁及资深高管为 0.5，其他高管为 0.4，非高级管理人员任职董事的**基本薪酬**按其原岗位的基本薪酬计算。

**第十一条** **绩效薪酬**实行年度考核制，以**公司年度目标绩效奖金为基础**，由公司董事会薪酬与考核委员会结合公司董事和高级管理人员的工作性质、年度经营指标、绩效考核情况及利润达成情况评定后制定具体方案，经董事长签批后执行。

**第十二条** 年度考核考核的期限自每年的 1 月 1 日起至 12 月 31 日止。经营年度结束后，公司薪酬与考核委员会负责成立由公司人力资源部、计划财务部为主的考核小组，依据公司本年度的实际经营业绩及工作完成情况对上述人员进行年度考核并计算绩效工资，报公司薪酬与考核委员会核定。

**第十三条** 公司由盈利转为亏损或者亏损较上一业绩周期扩大，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。

**第十四条** 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。

**第十五条** 保险福利根据国家和公司的有关规定执行。

**第十六条** 公司可在条件成熟时，依照法定程序实施股权激励计划等**中长效激励**机制，对企业发展过程中做出持续性重要贡献的高级管理人员给予**中长期回报**与

奖励。

## 第四章 薪酬的发放

**第十七条** 公司独立董事的津贴按年发放；董事和高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费个人承担部分（如适用）等费用后，剩余部分发放给个人。

**第十九条** 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绩效奖金并予以发放。

**第二十条** 公司董事及高管人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效年薪或津贴：

- 1、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- 3、因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- 4、公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

## 第五章 薪酬的调整

**第二十一条** 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。

**第二十二条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

1、同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

2、通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

3、公司盈利状况；

4、组织结构调整；

5、岗位发生变动的个别调整。

**第二十三条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会备案后，公司可

以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充，独立董事需要对董事、高级管理人员的上述薪酬调整发表独立意见。

## 第六章 附则

**第二十四条** 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。

**第二十五条** 股东会授权董事会根据有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的修改，修订本制度，报股东会批准。

**第二十六条** 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。