

湖南领湃科技集团股份有限公司

高级管理人员薪酬与经营业绩考核

管理办法

(试行)

第一章 总 则

第一条 为湖南领湃科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）构建一支市场化、专业化经营管理人才队伍，有效评价高级管理人员的工作绩效，完善薪酬激励约束机制，调动高级管理人员的积极性和创造性，促进公司持续、健康、稳定发展，根据《公司法》、《上市公司治理准则》和《公司章程》等有关规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司高级管理人员的薪酬与经营业绩考核与兑现。

第三条 本办法所称高级管理人员是指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人和公司章程规定的其他高级管理人员等。

第四条 高级管理人员的薪酬与经营业绩考核管理工作遵循以下原则：

（一）坚持战略引领原则。围绕高质量发展建立指标体系，保证战略目标层层分解，压力层层传导，引导公司做大市场和快速健康发展。

（二）坚持质量第一效益优先原则。牢固树立新发展理念，聚焦

资本运营效率、劳动效率和全要素生产率。引领公司推动经营效率和发展质量的边际改善，促进持续健康发展。高级管理人员绩效薪酬与经济效益、业绩贡献紧密挂钩。

（三）坚持长短期考核激励相结合原则。经营业绩考核分为年度考核和任期考核，考核结果分别与年度绩效薪酬与任期激励直接挂钩，体现收入比贡献的激励原则。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责高级管理人员薪酬的管理；负责审查公司高级管理人员履职情况并对其进行考核；负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

第七条 公司人力资源部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会对公司高级管理人员薪酬实施具体管理。

第三章 任期和契约管理

第八条 任期管理

高级管理人员考核实行三年任期统筹考核与年度考核相结合，年度考核为过程考核，三年任期考核为任期结果考核。任期期满后，根据任期业绩指标完成情况，重新履行聘任程序。确定续聘的，重新签订岗位聘任协议；未能续聘的，自然免职（解聘），如有党内职务，原则上一并免去。

第九条 经营业绩目标责任书

（一）年度和任期经营业绩目标责任书包括以下内容：

1. 双方基本信息；
2. 考核内容及指标；
3. 考核指标的目标值、确定方法及计分规则；
4. 考核实施与奖惩；
5. 其他需要约定的事项。

（二）考核内容和指标。根据董事会确定的指标进行分解，同时根据岗位职责和工作分工，最终确定每位高级管理人员的考核内容及指标。年度和任期经营业绩考核内容及指标应适当区分、有效衔接。

（三）建立动态管理机制。根据市场变化、分工调整、战略调整等客观因素，及时变更聘任协议和经营业绩责任书约定内容，维持合同目标和任期目标的一致性和一贯性，防止合同脱离实际，失去应有的约束作用。

第十条 考核实施年度经营业绩考核以年度为周期进行考核，一般在当年末或次年初进行。任期经营业绩考核一般结合任期届满当年年度考核一并进行。

考核期末，按照聘任协议和经营业绩责任书约定，依据经审计的财务决算数据等进行考核，形成考核与奖惩意见，并反馈给被考核人员。对考核与奖惩意见有异议的，可于自反馈之日起5个工作日内向公司反映。最终确认的考核结果可以在一定范围内公开。

第四章 薪酬结构

第十一条 高级管理人员中市场化选聘和管理的职业经理人薪酬总水平按照“业绩与薪酬双对标”原则，根据行业特点、公司战

略目标、经营业绩、市场同类可比人员薪酬水平等因素，由董事会与职业经理人协商确定；由控股股东提名经公司依法选聘和管理的高级管理人员薪酬总水平参照相关指导意见执行。

第十二条 高级管理人员的薪酬结构一般包括基本年薪、绩效年薪、任期激励以及其他经董事会批准的补贴、奖励构成。高管各层级薪酬标准见（附件一）

（1）基本年薪是高级管理人员的年度基本收入，根据公司所在地的经济发展水平、资产规模、营收规模、利润总额等指标综合确定，按月固定发放。

（2）绩效年薪是与高级管理人员年度经营业绩考核结果相挂钩的浮动收入，基本年薪与绩效年薪的比例原则上为 6：4，根据年度考核方案兑现发放。其中绩效年薪的 50%按月预发，年度考核后统一核算发放。

（3）任期激励是与高级管理人员任期经营业绩考核结果挂钩的收入。任期激励收入为任期各年度基本薪酬与绩效年薪总和的 20%。任期激励在任期结束后兑现。

第十三条 薪酬确定和支付。薪酬分配应当根据业绩考核结果，体现奖优罚劣，合理拉开分配差距，充分调动高级管理人员积极性。年度考核不合格的，按照经营业绩责任书约定，扣减全部或者部分绩效年薪。

第五章 经营业绩考核

第一节 经营业绩考核指标的确定

第十四条 董事会授权由董事长与总经理签订年度与任期经营业绩责任书后，授权总经理与其他高级管理人员签订年度及任期经营

业绩责任书，合理分解落实经营业绩总体目标。

第十五条 年度考核和任期考核以董事会确定的经营业绩考核指标为主。考核内容和指标根据高级管理人员岗位职责和工作分工，综合考虑宏观经济、公司历史业绩、现阶段经济运行情况、同行业可比企业业绩情况等方面合理确定，考核指标包括但不限于经济效益类、经营管理类、风控合规类、重点任务类等。年度和任期经营业绩考核内容及指标应适当区分，有效衔接。

第十六条 经营业绩考核指标依据指标类型和重要程度设置不同权重。

第十七条 考核指标一经确定原则上不再调整。对于因不可抗力、公司发生重大变化或其他客观因素对考核指标完成产生重大影响需要调整的，高级管理人员可提出经营业绩考核指标调整方案，提交董事会批准后执行。

第二节 经营业绩考核的实施

第十八条 年度经营业绩考核以年度为周期进行考核，一般在当年年末或次年年初进行。任期经营业绩考核一般结合聘任期届满当年年度考核一并进行。中途补充聘任、年龄不满一届及双方协议有任职期限的高级管理人员，任期考核以实际任期为准。

第十九条 考核期末，高级管理人员应向董事会提交述职报告。公司人力资源部门依据国有资产监督管理相关规定对公司的考核结果及经审计的公司财务决算数据等，对高级管理人员考核内容及指标的完成情况进行考核，报公司董事会。公司董事会形成考核与奖惩意见，并反馈给高级管理人员。高级管理人员对考核与奖惩意见有异议的，可及时向董事会反映。

第二十条 高级管理人员个人在市场开发、公司品牌形象树立等方面做出突出贡献的，且指标又不能涵盖的，董事会根据实际情况对高级管理人员年度经营业绩考核酌情加分。

第三节 经营业绩考核结果及应用

第二十一条 公司依据考核得分和考核结果对高级管理人员实施奖惩，并在一定范围内公布。经营业绩考核结果作为高级管理人员绩效薪酬分配和续聘（或解聘）的重要依据。

第二十二条 高级管理人员年度及任期绩效薪酬

高级管理人员分别根据年度及任期考核得分对应绩效系数（附件二）测算发放。

其中年度经营业绩目标责任书考核结果与绩效年薪核算挂钩，任期经营业绩目标责任书与任期激励核算挂钩。

高级管理人员年度或任职考核期未满一个完整考核周期的，按实际在职时间占比核算。

第二十三条 年度内凡有下列情形之一的，无论绩效薪酬测算结果如何，高级管理人员绩效薪酬按以下方式处理：

1. 年度经营业绩考核结果未达到完成底线（如百分制低于60分）或年度经营业绩考核主要指标均未达到完成底线（如完成率低于70%），不予发放当年绩效薪酬；

2. 发生重大决策失误，较大及以上生产安全责任事故、重大违纪案件等，给公司造成重大不良影响或国有资产损失，不予发放当年绩效薪酬与任期绩效薪酬；

3. 年度考核期或任期内因个人原因离职的，不予发放当年绩效薪酬与任期绩效薪酬；

4. 年度考核期或任期内严重违反公司制度或国家法律，被公司辞退解除劳动合同的，不予发放当年绩效薪酬与任期绩效薪酬。

第六章 管理与监督

第二十四条 高级管理人员除经董事会核定、批准的基本年薪、绩效年薪、任期激励外的其他奖励、补贴等事项，一律按照请示事项报公司董事会批准后方能发放。

第二十五条 高级管理人员退出的，按当年在公司高管岗位实际工作月数计提绩效年薪。高级管理人员经考核认定不适宜继续任职的，应当中止任期、免去现职。一般包括以下情形：

（一）年度经营业绩考核结果或者主要指标未达到完成底线的；

（二）连续两年未完成年度经营业绩考核目标或者未完成任期经营业绩考核目标的；

（三）年度、任期综合考核评价结果为“不合格”的；在本企业高级管理人员内，总经理年度综合考核评价得分连续两年靠后、其他高级管理人员连续两年排名末位，经分析研判确属不胜任或者不适宜担任现职的；

（四）对违规经营投资造成国有资产损失负有相关责任的；

（五）因其他原因，公司认为不适合在该岗位继续工作的。对中止任期、免去现职（解聘）的高级管理人员，可按照管理权限和人岗相适原则，依法履行聘任、解聘程序，综合运用转岗、竞聘上岗等方式，妥善作出安排，薪酬待遇要按照岗变薪变、以岗定薪原则确定。有关内容在聘任协议或经营业绩责任书中予以明确。

第七章 附 则

第二十九条 经国有资产监督管理审计或公司内部审计过程中，发现高级管理人员当年考核指标完成情况存在较大差异的，将进行调整，考核结果以审计调整后结果为准。

第三十条 本办法在执行过程中与国家新颁布的法律法规或政策相关制度相抵触的，以国家有关法律法规或政策为准，并适时调整。

第三十一条 本办法由董事会薪酬与考核委员会授权解释。

第三十二条 本办法自董事会审议通过之日起施行。

湖南领湃科技集团股份有限公司董事会

2024年1月29日

附件一

高管各层级薪酬标准

高管层级	基本年薪/月	绩效年薪/月	任期激励/月
总经理	6 万	4 万	0 万至 3 万
常务副总经理	5.4 万	3.6 万	0 万至 2.7 万
生产副总经理	4.2 万	2.8 万	0 万至 2.1 万
其他副总经理（含党委副书记、董事会秘书、财务负责人等）	3.0 万	2.0 万	0 万至 1.5 万

附件二

年度（任期）考核分数对应系数

经营业绩责任书考核得分	对应系数
$X < 60$ 分	0
$60 \text{ 分} \leq X < 75$ 分	0.6-0.7
$75 \text{ 分} \leq X < 90$ 分	0.75-0.85
$90 \text{ 分} \leq X < 100$ 分	0.9-1
$100 \text{ 分} \leq X < 110$ 分	1.1
$110 \text{ 分} \leq X < 120$ 分	1.3
$X \geq 120$ 分	1.5

