

莱茵达体育发展股份有限公司 高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 目的

为了更好地调动莱茵达体育发展股份有限公司(以下简称“公司”)高级管理人员的工作积极性,建立与上市公司制度相适应的激励约束机制,保持核心管理团队的稳定性,提升公司的经营管理效益,根据《公司法》、《上市公司治理准则》相关法律、法规和《公司章程》、《薪酬与考核委员会议事规则》的相关规定,结合公司实际,制定本办法。

第二条 适用范围

本办法适用于公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员(以下简称“高管人员”)。

第三条 基本原则

- (一) 责、权、利相结合及按绩取酬的原则;
- (二) 薪酬水平提高与公司效益增长挂钩的原则;
- (三) 与行业市场化竞争水平相适应的原则;
- (四) 坚持标准公平、程序公开、分配公正的原则。

第二章 高管薪酬构成与考核

第四条 公司高管人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪构成。

第五条 高级管理人员年薪包括基本年薪和绩效年薪,占比为 3:7,即基本年薪占比 30%,绩效年薪占比 70%。

第六条 高级管理人员标准年薪,由公司董事会下设的薪酬与考核委员会结合行业薪酬水平、企业规模、经济效益、企

业发展定位等因素，报经董事会审议确定。

第七条 基本年薪为高级管理人员标准年薪的 30%，按月发放，绩效年薪为高级管理人员标准年薪的 70%，根据年度考核结果发放。

(一) 计算方式

计算方式：高级管理人员基本年薪=标准年薪×30%

高管绩效考核得分=公司整体业绩指标考核得分×业绩指标权重+高管个人指标考核得分×指标权重

高管绩效年薪=年薪标准×绩效薪酬占比×高管绩效考核得分/100

(二) 业绩考核指标：由营业收入、利润总额等经营指标构成。

(三) 个人考核指标：由重点工作、管控事项等管理指标构成。

(四) 业绩指标及个人指标按权重设置分值，以评分方式进行考核，根据年度绩效考核办法实施考核。

第三章 薪酬的核算与兑现

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的负责制订、管理与考核公司高管人员薪酬方案的专门机构，形成高管人员薪酬方案后，提交公司董事会批准。

第九条 公司人力资源部、财务部等相关部门负责配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施工作。

第十条 高管人员薪酬发放

(一) 基本年薪按年薪标准的 30%平摊至月预发；

(二) 高级管理人员绩效年薪与上市公司年度经营业绩挂

钩，于次年根据年度审计及考核结果发放，多退少补。

第十一条 高管人员因岗位变动调离公司的，自收到任免调整通知文件次月起，按新的岗位标准计发薪酬。除按当年在高管岗位实际工作月数计提的年薪外，不得继续在公司领取薪酬，工资关系不得保留在公司。

第十二条 高管人员兼职的，原则上兼职不兼薪、不兼酬。

第十三条 高管人员兼任职务的，按其实际从事的工作岗位就高原则确定薪酬。

第四章 管理与监督

第十四条 公司发生以下情况，视情节轻重扣减高管人员当年绩效年薪的 10%-100%，并取消其超额奖励的资格。

（一）因重大安全生产与质量事故、重大经营决策失误、重大法律纠纷案件等造成企业重大经济损失或重大社会不良影响的；

（二）因违反国家有关法律法规，受到司法机关处理的；

（三）存在瞒报财务状况，虚报工作业绩等情况，并对核定考核目标完成值造成重大影响的；

（四）存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇等行为的，除依照有关规定给予经济处罚，并追回违规所得收入。

第十五条 由于高管人员以前任期内的生产经营活动造成在以后任期内形成不良资产，公司将按有关规定对其任期内的考核指标进行追溯，重新核定考核结果，调整薪酬。

第五章 附则

第十六条 本办法所指薪酬为税前收入 ,公司依法代扣代缴个人所得税。

第十七条 本办法如与国家有关法律、法规有抵触之处 ,以国家法律、法规规定为准。

第十八条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释 ,经董事会审议通过后生效。