

# 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》《公司章程》《薪酬与考核委员会议事规则》等相关规定，结合公司任期制和契约化管理及公司实际情况，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 薪酬构成

第四条 公司高管人员的薪酬由年度薪酬和长效激励构

成，年度薪酬包括基本年薪、绩效年薪两部分。

（一）基本年薪

高管人员基本年薪=基本年薪基数\*基本年薪分配系数。

（二）绩效年薪

高管人员绩效年薪=绩效年薪基数\*绩效年薪分配系数\*经营业绩考核分数/100。

（三）长效激励

长效激励由公司高管人员任期经营业绩考核情况及人工成本预算情况确定。

### 第三章 薪酬的确定与兑现

第五条 高管人员薪酬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制定，报经董事会审议确定。

公司董事会办公室、综合办公室、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高管人员薪酬的具体实施工作。

#### 第六条 年度薪酬

（一）基本年薪

公司高管人员基本年薪按“以岗定薪”原则确定，其中：基本年薪基数及分配系数由公司董事会确定，总经理的分配系数原则上在 0.9 至 1.0 之间；副总经理及其他高管人员基本年薪分配系数结合其岗位职责、承担风险和贡献以及任职年限等因

素在 0.6 至 0.9 之间确定。

## (二) 绩效年薪

公司高管人员绩效年薪按“依贡献分配”原则确定，其中：绩效年薪基数及分配系数由公司董事会依据公司当年经营情况确定，总经理的分配系数原则上在 0.7 至 1.0 之间，副总经理及其他高管人员绩效年薪分配系数结合其年度考核结果在 0.6 至 0.9 之间确定。副总经理及其他高管人员的绩效年薪分配系数原则上均值不得超过 0.85，且应合理拉开差距；未按要求拉开差距的，系数均值不得超过 0.8，年度考核不合格的扣减当年全部绩效年薪。

原则上绩效年薪占年度薪酬（基本年薪与绩效年薪之和）的比例不低于 70%。

(三) 高管人员涉及兼职，原则上兼职不兼薪、不兼酬。

## 第七条 薪酬兑现

(一) 高管人员基本年薪按照上年度结算标准平摊到每月预发；绩效年薪预发比例不超过上年度结算标准的 50%，平摊到每月预发，待次年考核结果报董事会审定后统一结算，多退少补。

(二) 长效激励由公司董事会薪酬与考核委员会依据高管人员任期经营情况及任期考核结果提出方案，报公司董事会审定后执行。

## 第四章 管理与监督

第八条 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。

第九条 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。

第十一条 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。

第十二条 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。

莱茵达体育发展股份有限公司  
2024年11月