

# 莲花控股股份有限公司

## 高级管理人员薪酬管理办法

(2025年4月修订)

**第一条** 为健全莲花控股股份有限公司（以下简称“公司”）激励机制，全面改善上市公司经营管理水平，充分调动高级管理人员的积极性，提升公司核心竞争力，确保公司经营规划的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《公司章程》的规定，结合本公司实际，特制定本办法。

**第二条** 本方案适用于公司高级管理人员，即由董事会聘任的公司首席执行官、高级副总裁、董事会秘书、各职能首席官等。

董事、监事依据相关办法领取津贴；董事、监事在公司有任职的，根据其所在岗位领取相应岗位薪酬、进行岗位考核、发放。

### 第三条 薪酬确定原则

- （一）坚持薪酬与公司长远利益相结合、促进公司持续健康发展的原则；
- （二）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （三）坚持薪酬与公司经营目标挂钩的原则；
- （四）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

**第四条** 公司董事会负责审定公司《高级管理人员薪酬管理办法》；董事会薪酬与考核委员会是对高级管理人员进行绩效考核以及确定薪酬方案的管理机构。薪酬与考核委员会对董事会负责，审核高级管理人员薪酬和绩效考核相关制度，并根据董事会审议通过的《高级管理人员薪酬管理办法》对执行情况进行监督。

董事长根据董事会审议通过的《高级管理人员薪酬管理办法》，负责在董事会审议通过的高级管理人员基本年薪标准范围内，针对各高级管理人员进行差异化定薪，同时审定各高级管理人员的工作计划和目标，作为绩效考核的依据。

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下，协助修订并具体执行公司高级管理人员薪酬管理办法。

**第五条** 薪酬与考核委员会的主要职责权限包括：

- (一) 负责对公司高级管理人员薪酬相关制度进行审核。
- (二) 负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。
- (三) 负责公司股权激励计划、员工持股计划的拟定和修订。
- (四) 董事会授权的其他事宜。

**第六条** 高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效奖金和专项奖励构成。

(一) 基本年薪，根据所任职位的职责，综合考虑市场薪酬水平等因素确定高级管理人员的基本报酬，按月平均发放。

(二) 绩效奖金，以公司经营规划和战略发展规划为基础，以年度目标为导向，根据公司各项经营指标达成情况及高级管理人员的职责履行情况等予以计发。

(三) 专项奖励，主要指根据公司经营发展需要，在完成专项任务和重大创新、重大突破等方面给予高级管理人员的奖励。

**第七条** 参考行业特征、市场薪资行情等因素，结合公司实际情况，确定公司高级管理人员基本年薪标准如下：

职务	基本年薪标准	绩效奖金标准
首席执行官	40-80 万/年	40-80 万/年
高级副总裁级、董事会秘书、各职能首席官	24-60 万/年	24-60 万/年

基本年薪和绩效奖金的区间经董事会审议通过后执行，董事会授权董事长以岗位为基础，以能力为依据，结合高管分工等因素进行差异化定薪。公司高级管理人员身兼多职的，在经营单位有任职的，不重复享受基本年薪和绩效奖金、专项奖励。

**第八条** 在董事会确定公司年度经营目标之后，公司高级管理人员应根据公司年度经营目标及分工，制订工作计划和目标，经董事长审定后作为绩效考评依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，可适当调整。

**第九条** 在经营年度结束、会计师事务所完成审计后一个月内，董事长负责根据公司经营情况及高级管理人员的职责履行情况，对高级管理人员进行考核评定，高级管理人员年度绩效考核得分与个人绩效系数对应如下：

序号	年度绩效考核得分	个人绩效系数
1	50 分（不含）以下	0

2	50分(含)至60分(不含)	0.5
3	60分(含)至80分(不含)	0.75
4	80分(含)至90分(不含)	1
5	90分(含)至100分(不含)	1.2
6	高于100分(含)	1.5

绩效奖金与公司经营情况及高级管理人员的职责履行情况挂钩, 年终根据绩效考核评分情况进行发放。具体发放金额为实发绩效奖金=绩效奖金标准×任职时间(月)×个人绩效系数。任职时间(月)不足1个月的按1个月整计算。

在年度中期离职的, 考虑年度经营工作持续性, 任职时间系数相应打折: 低于3个月的, 任职时间系数按50%折算; 高于(含)3个月但低于6个月的, 任职时间系数按75%折算。个人绩效系数按照任职期间公司整体或业务板块年度业绩目标达成情况确认。

**第十条** 专项奖金的计提与发放, 由首席执行官根据公司相关制度提出建议, 报董事长审批。

**第十一条** 本办法所规定的公司高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的奖金或奖励等。

**第十二条** 高级管理人员出现以下情况中的任何一种, 则不予发放绩效奖金。

- (一) 发生重大违法违规行为的。
- (二) 严重违反公司各项规章制度, 致使公司受到严重损失的。
- (三) 违反公司规章制度, 被公司解除劳动关系或免职的。

**第十三条** 公司对高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、管理失职、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的, 公司视损失大小和责任轻重, 给予经济处罚、行政处分或者解聘职务等处罚。给予经济处罚的, 经公司薪酬与考核委员会确认后, 公司人力资源管理部门将从其基础年薪或年度激励奖金等中进行扣减。

**第十四条** 本办法自董事会审议批准后生效。