	董事、高级管理人员薪酬管理制度	批准：股东会
		主审：董事会
2026年05月18日首次发布	(LETSx-xx-xx-xxxxxx.内部)	主笔：董事会秘书
2026年05月18日正式实施	归口：垒知集团董事会	共3页 第1页

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(LETSx-xx-xx-xxxxxx.内部)

1 目的	1
2 范围	1
3 基本原则	1
4 管理机构	2
5 薪酬的构成与标准	2
6 薪酬支付与考核	3
7 附则	3

1 目的

为规范垒知控股集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的现代企业激励和约束机制，健全公司薪酬管理体系，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等法律法规、规范性文件的有关规定，结合公司战略发展规划，特制定本制度。

2 范围

本制度适用于公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

- (1) 独立董事：指不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；
- (2) 内部董事：指在公司担任职务并领取薪酬的非独立董事（包括职工董事）；
- (3) 高级管理人员：指公司总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、董事会秘书、财务总监（财务负责人）。

3 基本原则

3.1 业绩激励原则

董事、高级管理人员年薪收入应与其经营业绩紧密相联系。业绩越好，年薪越高。

3.2 风险共担原则


董事、高级管理人员年薪收入应与其承担的风险相联系。承担的风险越大，年薪越高。

3.3 公平兼顾原则

在突出管理效益和经济效益权重的基础上，公开、公平和合理地确定董事、高级管理人员的年薪。

3.4 综合激励原则

固定收入与动态收入、短期激励与长期激励、物质激励与精神激励相结合。

	董事、高级管理人员薪酬管理制度	批准：股东会
		主审：董事会
2026年05月18日首次发布	(LETSx-xx-xx-xxxxxx.内部)	主笔：董事会秘书
2026年05月18日正式实施	归口：垒知集团董事会	共3页 第2页

4 管理机构

4.1 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准；负责拟定公司董事及高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据及具体构成；负责审查公司董事及高级管理人员职责履行情况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。

4.2 公司董事及高级管理人员薪酬方案经董事会审议通过，并提交股东会审议批准后方可实施。董事会或者董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其薪酬时，该董事应当回避。

4.3 公司人力资源部、财务部负责董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

4.4 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营情况的不断变化而做出相应调整，以适应公司的进一步发展需要。公司董事及高级管理人员的薪酬体系与公司发展不适应的，由董事会薪酬与考核委员会提出修改方案，经董事会同意，报股东会批准。

5 薪酬的构成与标准

5.1 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。董事和高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

5.1.1 独立董事：公司独立董事按《独立董事津贴管理办法》规定，实行固定津贴制度，津贴按月发放，除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

5.1.2 非独立董事：非独立董事按其在公司管理职务标准领取薪酬，不另外领取董事薪酬。

5.1.3 高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、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。

5.1.3.1 高级管理人员薪酬主要根据公司经营业绩、经营规模、经营业务、经营难度、经营风险和经营责任，并考虑地区劳动力市场价格、公司员工平均工资水平、公司人力资源政策和工作评价等级等因素合理确定，其中突出强调：

- (1) 年薪应与其经营责任，经营风险和经营业绩紧密结合；
- (2) 年薪应与风险收入，近期收入与中长期收益相关联；
- (3) 年薪水平应与行业发展总体水平相协调。

5.1.3.2 年薪可由基本年薪、绩效年薪和中长期绩效激励薪酬构成；

(1) 基本年薪：基本薪酬的确定主要依据高级管理人员的职级，与岗位持续晋升直接挂钩，同时以公司经济规模和效益为基础，兼顾经营的难度；


(2) 绩效薪酬：绩效薪酬的确定主要为保证公司资产长期稳定增长，强调与公司的经济效益直接挂钩；

(3) 中长期绩效激励薪酬

(a) 中长期绩效激励薪酬制度的设立是为了防止高级管理人员的短期行为，鼓励高级管理人员不断创新，持续提升公司的市场竞争力、盈利能力，以及高效推动公司健康发展所产生的综合绩效。

(b) 中长期绩效激励薪酬是以离任审计结果为基础对任期年限三年以上（含三年）的高级管理人员的经营业绩进行综合评价而确定的。

(c) 中长期绩效激励薪酬的实施对象是在任期限三年以上（含三年）的高级管理人员，任期不足三年的不享受。

	董事、高级管理人员薪酬管理制度	批准：股东会
		主审：董事会
2026年05月18日首次发布	(LETSx-xx-xx-xxxxxx.内部)	主笔：董事会秘书
2026年05月18日正式实施	归口：垒知集团董事会	共3页 第3页

6 薪酬支付与考核

6.1 公司高级管理人员的薪酬与考核以公司经济效益及工作目标为出发点，根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的职责进行综合考核，根据考核结果确定高级管理人员的年度薪酬水平。

6.2 公司董事及高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

- (1) 代扣代缴个人所得税；
- (2) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- (3) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

6.3 公司董事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬予以发放。

6.4 高级管理人员的基本薪酬按月发放；高级管理人员薪酬绩效的发放按照公司《高级管理人员薪酬管理办法》规定，在会计年度结束后，由公司经营层根据年度绩效考核结果，提出绩效薪酬兑现方案，报董事会薪酬与考核委员会批准后执行。

6.5 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予以发放绩效薪酬或津贴：

- (1) 被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- (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) 严重损害公司利益的；
- (4) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- (5) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

6.6 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事及高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事及高级管理人员违反责任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。

7 附则

7.1 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和公司章程的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的公司章程相抵触时，按国家有关法律、法规和公司章程的规定执行，并立即修订，报股东会审议通过之日起执行，修改时亦同。


7.2 本制度未尽事宜，按照中国的有关法律、法规、规范性文件及公司章程执行。

7.3 本制度由公司董事会归口管理和解释。

7.4 本制度有文本版和电子网络版形式，两者具有同等效力。



更改记录（最近三次）						
发布日期	版本号	更改原由	修订量	修订人	审定人	批准人
2026年5月【】日		新编	---	董事会秘书	董事会	股东会

	董事、高级管理人员薪酬管理制度	批准：股东会
		主审：董事会
2026年05月18日首次发布	(LETSx-xx-xx-xxxxxx.内部)	主笔：董事会秘书
2026年05月18日正式实施	归口：垒知集团董事会	共3页 第4页