

# 洛阳轴研科技股份有限公司

## 内部董事、高级管理人员薪酬绩效管理及中长期激励办法

### 第一章 总则

第一条 为完善洛阳轴研科技股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司内部董事及高级管理人员工作积极性，根据国家有关法律、法规的规定及公司章程，结合本公司的实际情况，制定本办法。

第二条 适用本办法的内部董事及高级管理人员包括：

- （一）内部董事：在公司全职履职并领取薪酬的董事长、副董事长。
- （二）高级管理人员：总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等。

第三条 公司内部董事及高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）战略目标导向原则；
- （二）激励约束相结合原则；
- （三）资产保值增值的原则；
- （四）短期激励和中长期激励相结合原则。

第四条 在本公司内担任多个职务的内部董事和高级管理人员，按就高原则取酬，不得多头取薪。

第五条 本办法所述薪酬标准均为税前收入。

### 第二章 管理机构

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会是对内部董事及高管人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

第七条 薪酬与考核委员会的职责与权限见《洛阳轴研科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

### 第三章 薪酬标准

第八条 公司内部董事及高级管理人员实行年薪制。本制度规定高级管理人员年薪制确定的基本原则和方法，具体实施细则由董事会薪酬与考核委员会制定。

第九条 董事长、副董事长、总经理、副总经理、财务总监的薪酬

(一) 董事长、副董事长、总经理、副总经理、财务总监年度薪酬确定方式如下：

董事长薪酬=基薪+业绩薪金

副董事长、总经理、副总经理、财务总监薪酬=董事长薪酬×岗位系数×业绩考核系数+特殊奖励

(二) 基薪

基薪根据公司规模，综合考虑利润总额、所有者权益、经济增加值、营业收入、职工人数等指标确定。

(三) 业绩薪金

业绩薪金以基薪为基数，依据年度经营业绩考核结果确定支付标准。业绩薪金计算公式为：

业绩薪金=基薪×业绩考核系数

(四) 岗位系数

1. 总经理岗位系数为 1；

2. 副董事长、副总经理、财务总监岗位系数为 0.80。

(五) 业绩考核系数

业绩考核系数以本年业绩为主，综合考虑工作能力、分管工作难度、团队与协作精神、廉洁自律等因素确定。

(六) 特殊奖励：在年度工作某一方面或某个项目中的突出表现可给予专项奖励。

(七) 中长期激励

1.中长期激励是依据轴研科技年度经营业绩考核结果，以国有资产保值增值为前提，以锁定期为考核期，授予董事长、副董事长、总经理、副总经理、财务总监获取企业资产增值收益的权利。

## 2. 中长期激励基金的提取

中长期激励基金以当年年度薪酬为基数，按 20%的比例提取，根据利润总额指标的年度考核完成情况上下浮动，提取比例最高不超过年度薪酬的 30%

中长期激励基金=年度薪酬×20%×利润总额调整系数

## 3. 中长期激励薪酬的兑现

中长期激励薪酬以提取的中长期激励基金为基数计算兑现，每三年一个考核周期，连续滚动考核，每年连续实施。

4.有下列情形之一的，中长期激励薪酬不予兑现。

(1) 违反国家有关法律法规，被国家相关部门予以行政处罚或因犯罪行为被依法追究刑事责任的；

(2) 严重失职、渎职、贪污、泄露企业商业秘密，给公司或所属企业造成不良影响或经济损失的；

(3) 个人提出终止或解除劳动合同，以及因个人原因辞职或被免职的；

(4) 公司董事会认定为不符合享受中长期激励薪酬的其他情形。

## 第十条 董事会秘书薪酬

董事会秘书享受公司总经理助理的薪酬待遇。

董事会秘书的绩效考核按照《公司中高层管理人员的薪酬绩效管理及中长期激励办法（暂行）》执行

## 第四章 其他薪酬管理

第十一条 内部董事、高级管理人员的住房公积金和各项社会保险费基数按照核定的额度确定，个人承担部分由公司代扣代缴，公司承担的部分由企业支付。

第十二条 内部董事、高级管理人员收入在本企业工资总额中列支。个人所

得税由公司代扣代缴。

## 第五章 附则

第十三条 本办法由董事会薪酬与考核委员会拟订，报经董事会同意，提交股东大会审议通过后实施。修改时程序同上。

第十四条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规及公司章程执行。

第十五条 本制度由公司董事会负责解释。