

龙洲集团股份有限公司 第六届高级管理人员薪酬绩效考核方案

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

为充分调动龙洲集团股份有限公司（以下简称“公司”）第六届高级管理人员的工作积极性和主动性，确保公司战略目标的实现，结合公司第六届高级管理人员的岗位职责要求，特制定第六届公司高级管理人员薪酬绩效考核方案如下：

一、本方案适用于范围及对象

本方案适用范围为第六届公司聘任的高级管理岗位等人员。

二、成立公司薪酬绩效考核领导小组

公司成立由董事长任组长的薪酬绩效考核领导小组，成员由公司董事会薪酬与考核委员会成员、公司相关职能部门等人员组成。

三、薪酬构成标准及考核

薪酬=基本薪酬+年终效益奖+年度经营管理目标考核奖。

（一）基本薪酬（按实际确定的薪等薪级套入）

1、总裁年基本薪酬为 A2：15 万元。

2、副总裁、财务总监、董事会秘书等年基本薪酬按薪等薪级分为 A3-1：11 万元；A3-2：12 万元；A3-3：12.5 万元。

3、以上人员同时兼任两个或以上职务的，按就高原则确定。

（二）年终效益考核奖

1、年终效益奖的考核

年终效益奖以基本薪酬为基数，按照经营、管理、安全等要求设定业绩产品考核指标，采取百分制考核换算得分比例的形式，进行考核发放当

年年终效益奖。计算标准如下：年基本薪酬×（业绩 KPI 指标考核得分+特殊激励奖励分）%。

2、主要产品考核指标：（百分制考核）

（1）安全管理目标完成情况（20%）：

考核标准：公司行车安全三项指数在控制指标内，任期内无发生重大以上安全责任事故。

（2）利润总额完成情况（50%）：

考核标准：按任期内目标计划的累计完成情况进行考核。

（3）内部控制运行情况（20%）：

考核标准：任期内内控事项无发生因重大违纪被披露事件。

（4）队伍建设及稳定情况（10%）。

考核标准：任期内无发生高级管理人员违纪违法事件。

3、特殊激励奖励

在考核期内，获得国家或省级政府以上荣誉、公司经济效益增长幅度超过考核目标数 10%以上、公司无发生重大以上安全责任事故的，可视情给予 5-20 分的特殊激励加分。

4、年终效益奖每年预发 80%，预留 20%在任期届满后根据考核情况进行发放。

（三）年度经营管理目标考核内容

1、年度责任经营管理产品目标完成情况考核

由公司薪酬考核小组对被考核对象年度责任经营管理产品目标考核指标执行情况进行综合考评。

2、劳动纪律考核

在任职年度内，无发生严重违反劳动纪律的情况发生。具体按公司相关劳动纪律的管理规定考核。

3、遵纪守法情况考核

本人发生违反廉洁自律制度，严重违反公司规章制度，分管范围发生

重大安全责任事故或发生群体性上访事件的，出现重大工作失误造成公司经济损失或给公司造成严重负面影响的，取消本人年度责任经营管理目标绩效考核奖励。

4、年度经营管理目标考核奖标准

根据年度工作要求和工作任务，明确高管的年度经营管理责任，并按确定的年度经营管理目标完成考核情况，以总裁的年终效益奖为基数，按一定系数比例进行考核分配，并按考核换算得分（百分比换算）计算本人年度经营管理责任考核奖。系数比例标准如下：

①总裁系数比例为 0.5。

②副总裁、财务总监、董事会秘书等系数比例为 0.4。

四、其他人员

其他参照公司高管考核的人员可参照以上相应职级及系数比例执行。

五、生效与权威

本方案经公司第六届董事会审议通过后执行。解释权归公司董事会薪酬与考核委员会。

特此公告。

龙洲集团股份有限公司董事会

2019 年 4 月 23 日