

龙洲集团股份有限公司

高级管理人员薪酬及考核管理制度

第一章 总则

第一条 概述

为进一步提高龙洲集团股份有限公司（以下称“公司”）的经营管理水平，充分调动公司高级管理人员的积极性、主动性和创造性，建立与现代公司制度相适应的高级管理人员薪酬激励约束机制，现根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》、《公司章程》及国家其他有关规定，在充分考虑公司经营情况及行业特点的基础上，特制定本制度。

第二条 目的

- （一）确保公司各项经营目标的实现；
- （二）推进公司实现长期持续稳定发展。

第三条 适用范围

本制度适用于公司总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人等高级管理人员。公司高级管理人员的职责和权限由公司《总经理工作细则》予以规定。

参照公司高级管理人员管理的现任人员薪酬及考核参照本制度执行。

第四条 公司高级管理人员的薪酬分配与考核以公司持续健康发展为出发点，坚持目标引领，坚持年度考核和任期考核相结合，结合公司战略规划、年度经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标，根据考核结果确定高级管理人员的薪酬分配和选拔任用。

第五条 公司高级管理人员薪酬的确定应遵循的原则

(一) 坚持公正、公平、透明的基本原则；

(二) 坚持责、权、利相结合的原则，公司对高级管理人员的考核结果应当成为确定高级管理人员薪酬、其他激励方式以及选拔任用的依据；

(三) 建立高级管理人员的薪酬与公司绩效和个人业绩相关的激励机制，以吸引人才，保持高级管理人员的稳定；

(四) 注重相关行业同等职位薪酬水平，制定有吸引力的薪酬考核制度，保持公司薪酬的吸引力及相关行业同等职位薪酬水平市场竞争力；

(五) 坚持短期稳定与长期激励相结合的原则，薪酬体系与公司长远利益相结合的原则。

第二章 管理机构

第六条 董事会的职责和权限

(一) 审批公司高级管理人员薪酬及考核管理制度；

(二) 审批公司高级管理人员薪酬方案。

第七条 薪酬与考核委员会的职责和权限

(一) 研究高级管理人员的薪酬政策与考核标准，组织制定公司高级管理人员薪酬及考核管理制度，报董事会审批；

(二) 负责拟定高级管理人员年度薪酬方案，并对公司高级管理人员进行年度和任期考核，报董事会审批。

第八条 公司设立以党委书记、董事长为组长、党委副书记、总裁为副组长以及其他成员组成的薪酬与考核领导小组，协助薪酬与考核委员会对公司高级管理人员进行年度综合考核和任期综合考核。

第三章 高级管理人员的薪酬及考核

第九条 高级管理人员实行任期制，任期为三年，由公司董事长代表董事会与公司高级管理人员签订《任期经营业绩目标责任书》和《年度经营业绩责任书》。

第十条 高级管理人员年度薪酬实行年薪制，年度薪酬由基础薪酬和绩效薪酬构成。

第十一条 基础薪酬

主要考虑公司规模和盈利能力，所在行业的岗位价值等因素确定，高级管理人员具体基础薪酬（含加班工资，不含司龄工资、电话费等补贴）范围如下：

职务	系数	基础薪酬（万元/年）
总裁	1	30
副总裁、董事会秘书、财务负责人及其他高级管理人员	0.7-0.9	21-27

第十二条 绩效薪酬

（一）绩效薪酬的考核及兑现

绩效薪酬以基础薪酬为基数，按照经营、管理要求等设定的业绩 KPI 指标，采取百分制考核换算得分比例的形式，进行考核发放当年绩效薪酬。计算标准如下：年基础薪酬×（业绩 KPI 指标考核得分+特殊激励奖励分）%。

（二）业绩 KPI 指标（百分制考核）

总裁考核指标和权重如下：

1. 公司经营业绩完成情况（70%）

考核标准：按公司当年归属于上市公司股东净利润目标计划的实际完成情况进行考核：公司盈利的，按实际完成比例得分；公司亏损的，该项考核得分为0。

2. 安全管理目标完成情况（10%）

考核标准：公司当年无发生重大以上安全责任事故。

3. 内部控制运行情况（10%）

考核标准：公司内部控制当年未发生因重大违法违规行为被上市公司监管部门处罚事件。

4. 队伍建设及稳定情况（10%）

考核标准：公司当年未发生高级管理人员违纪违法事件。

（三）公司根据各高级管理人员职责分工的不同，参照总裁考核指标，设定差异化的考核指标和权重。

（四）特殊激励奖励

在考核期内，获得国家或省级政府以上荣誉、公司归属于上市公司股东净利润增长幅度超过100%以上，可视情给予5-20分的特殊激励加分。

第十三条 经营年度结束后，根据公司年度审计结果，确认公司各项考核指标完成情况。薪酬与考核委员会根据公司年度经营考核指标完成情况、高级管理人员的履职情况以及总裁对其他高级管理人员的考核建议，确定高级管理人员的绩效薪酬考核结果和年度综合考核结果，并拟定年度薪酬分配方案。在任期最后一个年度，需同时确认任期综合考核完成情况。

第十四条 公司对高级管理人员实行任期激励，任期激励以任期内三年平均薪酬的30%为基础，根据任期综合考核结果计算确定。

第十五条 在经营年度和任期中，如遇国家法规政策调整或不可抗力因素，对考核年度和任期产生重大影响时，高级管理人员可视情况提出调整考核目标的申请，经审核通过后执行，同时调整与绩效薪酬考核相关的内容。

第十六条 兼任公司董事的高级管理人员按其在公司担任高级管理人员职务标准领取薪酬；全日制在子公司兼任董事长（执行董事）或总经理的，按就高不就低的原则领取薪酬。

第四章 薪酬的支付与管理

第十七条 薪酬发放及考核

（一）高级管理人员的基础薪酬，原则上按月平均发放；

（二）高级管理人员的绩效薪酬，经薪酬与考核委员会考核，报董事会批准后发放；其中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）高级管理人员任期激励，根据三年任期综合考核结果，随任期最后一年年度考核一起履行审批程序并发放。

第十八条 公司高级管理人员的薪酬为税前收入，高级管理人员需按规定缴纳“五险一金”以及各项税费等，其中应由个人缴纳部分，在支付时由公司代扣代缴。

第十九条 因工作岗位发生变动的，离任与接任者以任免通知确定的时间为准，按任免时段发放当年基础薪酬和绩效薪酬。

第二十条 公司人力资源中心及财务中心协助实施本制度，确保薪酬支付与管理的合理、规范。

第五章 综合考核评价和约束机制

第二十一条 结合公司实际情况，综合运用定量考核与定性评价（民主测评）等方法，对高级管理人员的业绩贡献、管理实效、勤勉尽责、忠诚担当、团结协作、清正廉洁等情况进行综合考核评价。

第二十二条 综合考核评价以日常管理为基础，包括业绩评价和行为评价，总分 100 分。

业绩评价主要考核高级管理人员的业绩贡献、管理实效情况，运用定量考核方式，以业绩 KPI 考核结果为基础折算，占综合考核评价权重为 50%。

行为评价主要考核高级管理人员的勤勉尽责、忠诚担当、团结协作、清正廉洁等情况，运用定性评价和民主测评方式，占综合考核评价权重为 50%。

第二十三条 综合考核评价按照考核周期不同，分为年度综合考核评价和任期综合考核评价。

第二十四条 高级管理人员综合考核评价结果分为“称职”、“基本称职”、“不称职”三个等级，其中：70 分以上为“称职”，60 分以上 70 分以下为“基本称职”，60 分以下为不称职（“以上”含本数，“以下”不含本数）。

任期综合评价结果按各高级管理人员的年度综合考核评价结果平均确认。

第二十五条 公司高级管理人员违反法律、法规、安全生产规定等相关要求，给公司造成重大损失、或造成公司运行困难、声誉信誉下降的，年度综合考核结果不得定为“称职”，并由董事会决定部分取消或全部取消责任者的当年绩效薪酬。

第二十六条 公司年度综合考核结果和任期综合考核结果作为高级管理人员组织调整的重要依据。

（一）公司高级管理人员年度考核结果为不称职的，由公司董事长进行约谈，帮助其分析问题，改进工作。

（二）公司高级管理人员连续两年年度考核结果为不称职的，经薪酬与考核委员会建议，由公司董事会决议给予调整岗位或降级使用。

（三）公司高级管理人员任期综合考核结果为不称职，经薪酬与考核委员会考核认定不适宜继续任职的，由公司董事会决议不再继续聘任。

第六章 其他

第二十七条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划、超额利润分享、创新业务跟投等对高级管理人员进行中长期激励。相关事项根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第二十八条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

第二十九条 本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，本制度相关条款将相应修订。

第三十条 本制度经公司董事会审议通过生效后实施，原制定的涉及高级管理人员的薪酬与考核制度终止。

第三十一条 本制度由公司薪酬与考核委员会负责解释。

龙洲集团股份有限公司董事会

2022年8月22日