

龙洲集团股份有限公司 第六届董事、监事薪酬考核方案

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。

为建立符合现代企业制度的薪酬考核激励机制，充分调动董事、监事的工作积极性和创造性，并结合考核评估龙洲集团股份有限公司（以下简称“公司”）考核对象的履职业绩，合理确定其薪酬水平，促进经营业绩和管理水平的持续提升，建立责、权、利相适应的薪酬考核激励机制，根据《公司法》和《公司章程》的有关规定，特制定本薪酬考核方案。

一、本方案适用于范围及对象

本方案适用范围为第六届选举产生的公司董事、监事等人员。

二、薪酬考核原则

1、薪酬水平既要同经营责任和风险相适应，更要与履职管理业绩密切挂钩，确保公司战略发展目标的实现；

2、年度考核与任期考核相兼顾，建立创造优良业绩的持续激励机制，促进企业持续优化发展。

三、组织管理

薪酬考核委员会根据本方案，具体组织实施对考核对象的年度薪酬绩效考核工作，并对薪酬制度执行情况进行监督。

四、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。具体标准为：

（一）基本薪酬（按实际确定的薪等薪级套入）

1、董事长年基本薪酬为 A1：15 万元（分月分类发放，下同）。

2、监事会主席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。

（二）董事、监事津贴：

- 1、独立董事津贴为每年 8 万元。不参与绩效考核。
- 2、董事津贴为每年 2 万元。不参与绩效考核。
- 3、监事津贴为每年 2 万元。不参与绩效考核。

（三）董事、监事在公司内兼任高管或其他职务的，其董事、监事津贴及薪酬考核按所任职务的考核办法考核。

（四）年终效益绩效考核奖

1、年终效益奖的考核及兑现

年终效益奖以基本薪酬为基数，按照经营、管理要求等设定的业绩产品考核指标，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。

（五） 年度经营管理目标绩效考核奖

根据年度工作要求和工作任务，明确年度经营管理责任，并按确定的经营管理目标产品完成情况进行考核，以董事长的年终效益奖为基数，按一定比例进行考核分配，并按考核实际得分（百分比换算）计算本人年度经营管理责任考核奖。计算公式为：年终效益奖*比例*100%-本人年终效益奖。比例标准如下：

- 1、董事长比例为 1.6。
- 2、监事会主席比例为 1.4。

五、生效与权威

本方案经公司董事会、监事会审议并提交 2018 年度股东大会审议通过后生效。解释权为公司董事会薪酬考核委员会。

特此公告。

龙洲集团股份有限公司董事会
2019 年 4 月 23 日