

宁夏青龙管业股份有限公司

董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度

(2017年4月21日2016年度股东大会审议通过、须经2020年5月20日2019年度股东大会修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善宁夏青龙管业股份有限公司(以下简称“公司”)激励、约束机制,提高企业经营管理水平,促进企业效益的增长,根据《公司章程》,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度所称高级管理人员指:总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第三条 董事、监事、高级管理人员的薪酬以公司规模和绩效为基础,根据公司经营计划和分管工作的职责、目标进行综合考核确定。

第四条 对于公司引进的高级管理人员或对公司有杰出贡献的高级管理人员,可由董事会适当参考引进高级管理人员原有的薪酬水平及高级管理人员对公司的贡献情况另行拟订其薪酬方案。

第五条 董事、监事、高级管理人员的薪酬确定遵循以下原则:

- (一) 收入水平与公司规模和效益相适应的原则;
- (二) 与绩效挂钩,激励和约束相结合的原则;
- (三) 薪酬标准公开、公正、透明的原则。
- (四) 市场化原则。

第二章 薪酬的标准和构成

第六条 公司独立董事每年给予固定津贴80,000元(含税);

在公司(含控股子公司)工作的非独立董事、监事按其工作岗位领取薪酬,不再单独领取津贴。不在公司工作的非独立董事、监事参照独立董事津贴标准领取固定津贴(含税)。

上述人员按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其他职责或出席公司董事会、监事会、股东大会等所需的合理费用由公司承担。

第七条 董事、监事、高级管理人员薪酬按其在公司担任的最高职务、根据公司《薪

酬管理制度》、《公司绩效管理考核办法》实行年薪制。

第八条 薪酬结构

1、年薪总额=基本年薪+绩效年薪

(1) 基本年薪指基本年薪指公司高级管理人员年薪中的固定部分，按 12 个月发放。

(2) 绩效年薪：绩效年薪是年薪中的浮动部分，与公司年度经营绩效、个人考核情况挂钩发放。

2、长期激励：待条件成熟时，公司可依照法定程序探索实施股权激励计划、股票期权等长效激励机制，对企业发展过程中做出持续性重要贡献的高级管理人员给予长期回报和奖励。

第三章 薪酬的考核和发放

第九条 基本年薪发放

董事、监事、高级管理人员的基本年薪按月发放，月发放额度=基本年薪÷12 个月

第十条 绩效年薪发放

依据《公司绩效管理考核办法》相关规定考核发放。

第十一条 上述人员的个人所得税由财务部代扣代缴。

第十二条 经营年度结束后，公司依据经营业绩的完成情况、按照《公司绩效管理考核办法》相关规定对高级管理人员进行年度考核，确定上述人员的年度绩效薪酬。

第十三条 董事、监事、高级管理人员在工作中有重大失误、在所分管业务范围内发生重大安全事故及违法、违规行为，给公司造成损失的，根据造成损失的程度，相应扣减效益工资或经营奖励直至不予发放。

第四章 附则

第十四条 如果出现不可抗力影响企业的正常经营并造成经营结果异常波动，公司可以根据实际情况对上述人员的薪酬进行必要的调整。

第十五条 本制度由公司董事会负责制定、解释。

第十六条 本制度经股东大会批准，自 2020 年 1 月 1 日起执行。

宁夏青龙管业集团股份有限公司董事会

2020 年 4 月 27 日