

洛阳盛龙矿业集团股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为满足洛阳盛龙矿业集团股份有限公司(以下简称盛龙股份或公司)可持续发展需要,建立健全公司董事、高级管理人员的激励和约束机制,强化董事、高级管理人员与公司长期利益的一致性,激发董事、高级管理人员的积极性和创造性,确保公司战略目标和经营计划的实现,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等国家有关法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件和《洛阳盛龙矿业集团股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)等有关规定,结合公司实际,制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于盛龙股份《公司章程》规定的董事、高级管理人员等,具体如下:

- (一) 董事,包括独立董事和非独立董事;
- (二) 高级管理人员,包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、《公司章程》认定的其他高级管理人员及参照高级管理人员管理的其他公司领导。

第三条 遵循原则

- (一) 坚持薪酬与公司长远发展相结合的原则,公司

薪酬与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调；

(二) 坚持按劳分配与责、权、利相统一的原则，董事、高级管理人员薪酬水平与岗位责任大小、个人能力高低、绩效考核表现相符；

(三) 坚持经济性和竞争性相结合的原则，确保薪酬水平兼具外部竞争性、内部公平性和个人均衡性，同时能够与公司的经济效益相适应；

(四) 坚持短期稳定与长期激励相结合的原则；

(五) 坚持激励与约束并重的原则，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会依据《公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》对董事、高级管理人员进行考核。

第五条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定；公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露；高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第六条 公司党群人事部等相关部门协助董事会薪酬与考核委员会负责公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成和标准

第七条 独立董事实行固定津贴制，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，津贴标准结合公司所处地区、同行业上市公司薪酬水平及公司实际经营状况制定，与独立董事所承担的职责相匹配。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

在公司担任具体职务的非独立董事，其薪酬根据在公司任职的职务与岗位职责确定，不领取董事津贴，薪酬构成和绩效考核按照公司相关制度执行；不在公司担任具体职务的非独立董事，不领取董事津贴，公司不另行发放薪酬。

第八条 公司高级管理人员按照其在公司所担任职务，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平，以及绩效考核情况确定薪酬。薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励等构成。基本薪酬按照其任职岗位的责任大小、岗位承担的风险等确定；绩效薪酬根据公司经营业绩和个人工作履职情况确定，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

公司根据实际经营效益情况实施股票期权、限制性股票、员工持股计划、专项奖励等中长期激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定及实施。

第九条 公司高级管理人员绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，遵循“先考核、后兑现”原则。公司应当确定高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数

据开展。

第十条 公司亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十一条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第四章 绩效考核和薪酬发放

第十二条 公司实行年度绩效考核制度，绩效考核周期为每年度1月1日至12月31日，以公司年度经营发展目标为核心开展考核工作。

第十三条 在经营年度结束后，董事会薪酬与考核委员会负责组织董事和高级管理人员的绩效评价，具体由公司党群人事部牵头实施；公司也可以委托第三方开展绩效评价。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等需由个人承担的部分（如涉及），剩余部分发放给个人。

第十五条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按照其实际任职期限和绩效考核结果核算薪酬或津贴并予以发放。

第五章 止付追索

第十六条 如因财务造假等错报对公司财务报告进行追溯重述，公司应及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核；对于超额发放的部分，公司有权追回。

第十七条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十八条 追回程序由董事会薪酬与考核委员会提议，经董事会决定后执行。

第六章 薪酬调整

第十九条 薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司经营发展情况的变化而作相应调整，以适应公司进一步发展的需要。

第二十条 董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）所处地区及行业薪资水平变动。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业及所处地区的薪资数据，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）社会物价增长水平。公司应参考社会物价增长水平调整薪资，从而确保其实际购买力保持在合理水平；

- (三) 公司收入规模、盈利及增长情况;
- (四) 公司发展战略或组织结构调整;
- (五) 个人绩效表现、职级和职责调整等。

第七章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由董事会负责修订和解释，自股东会审议通过后生效实施，修改时亦同。