

# 龙麟佰利联集团股份有限公司

## 董事长、监事会主席及高级管理人员薪酬管理办法

### 第一章 总则

第一条 为完善公司董事长、监事会主席及高级管理人员（以下简称“高管人员”）的薪酬管理制度，强化激励约束机制，制定本办法。

第二条 本办法适用于董事长、副董事长和监事会主席，须报股东大会批准；本办法亦适用于总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监、合规总监、人事行政总监、技术工程总监以及董事会聘任的其他高级管理人员；本办法还可对公司其他优秀管理人员进行奖励，其他人员须报公司薪酬与考核委员会批准。

第三条 董事长、副董事长、监事会主席及高管人员的年薪分为两部分：基本年薪和绩效奖励。

### 第二章 基本年薪的确定

第四条 根据工作职责，董事长、监事会主席、高管人员的基本年薪（含税）分别为：

董事长 60 万元，副董事长 56万元；

总裁 56万元，常务副总裁 53万元；

副总裁、合规总监、财务总监、人事行政总监、技术工程总监、研发总监、董事会秘书 48万元；

监事会主席 45万元。

### 第三章 绩效奖励的确定

第五条 董事长、副董事长、监事会主席、高管人员绩效奖励的计算公式为：  
个人名义绩效奖励=总体绩效奖励×个人分配系数所占权重。

第六条 总体绩效奖励=当年净利润×1%+新增净利润×6% 其中：

（1）新增净利润=当年实际净利润—前两年平均净利润；

（2）新增净利润为负时按“0”计算；

（3）总体绩效奖励不大于公司当年净利润的7%，且最低为“0”。

第七条 按职务划分，分配系数如下：

董事长 2.0； 副董事长、总裁1.5；

常务副总裁1.3； 副总裁、合规总监、财务总监、人事行政总监、技术工程总监、研发总监、董事会秘书1.2； 监事会主席 1.1。

若一人身兼多职，其系数按较高者确定。

第八条 可以预留部分总体绩效奖励，作为高管及其它优秀管理人员的奖励基金。董事会授权薪酬与考核委员会对其进行分配。

#### **第四章 实际绩效奖励的确定与考核体系**

第九条 实际绩效奖励在总体绩效奖励的基础上由薪酬与考核委员会进行进一步分配，划分为：当年分配部分以及预留以后年度分配部分。

第十条 个人实际绩效奖励=实际总体绩效奖励×个人分配系数所占权重×考评系数，考评系数在每年年度结束后，由董事会授权薪酬与考核委员会按本办法评定，并按照上述公式分配。

#### **第五章 基本年薪与绩效奖励的发放**

第十一条 基本年薪折算成月度基薪：月度基薪=基本年薪/12，实行月度考核，每月以工资形式发放。

第十二条 每个考核年度结束后，薪酬与考核委员会根据考核制度对每位高管进行考核并计算其考评系数，最后确定个人实际绩效奖励，由董事长审批后发放。

#### **第六章 附则**

第十三条 本办法经董事会审议并报股东大会通过后执行，执行期间为2018-2019年度。

第十四条 本办法解释权归公司董事会薪酬与考核委员会。

第十五条 本办法绩效考核实施细则由董事会薪酬与考核委员会制定。

龙蟒佰利联集团股份有限公司

2018年2月10日