

宁夏中银绒业股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善宁夏中银绒业股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、监事和高级管理人员薪酬的管理，建立和完善经营者的激励约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，保证公司持续、健康、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适合本制度的董事、监事和高级管理人员包括：

公司董事（含独立董事）、监事、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及其他董事会认定的高级管理人员。

公司董事（含独立董事）的津贴按股东大会决议通过的标准发放；公司董事长薪酬按本方案执行，内部董事按其在公司担任职务的标准领取基本薪酬。

监事津贴按股东大会决议通过的标准发放，公司职工代表监事按在公司担任的岗位领取基本薪酬和绩效。高级管理人员（包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书和其他董事会认定的高级管理人员）的薪酬按本方案执行。

第三条 董事、监事和高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则，确保主营业务增长，控制短期行为，促进公司的长期、稳健发展；
- （四）薪酬标准以公开、公正、透明为原则，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束机制，又要符合企业的实际情况；
- （五）薪酬收入坚持“有奖有罚，奖罚对等，激励与约束并重”的原则。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会是实施相关管理人员薪酬和绩效考核的管理机构，公司人力资源部门为董事会薪酬考核的日常办事机构，负责拟定公司管理人员年度绩效具体考核实施办法，协助董事会具体实施对管理人员考核。

第五条 公司董事、监事的薪酬政策，须报经董事会同意后，提交股东大会审议通过后方可实施；

第三章 薪酬的构成

第六条 公司董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员薪酬构成为基本薪酬、绩效奖励（津贴）和特别奖励。

第七条 董事长基本薪酬为 90 万元/每年。

独立董事的津贴标准为每年 10 万元。独立董事出席公司董事会、股东大会等按《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责所发生的合理费用由公司承担。

第八条 公司董事和监事发放会议津贴，津贴标准为每次会议 3000 元。

在公司担任高级管理人员的董事，其基本薪酬、绩效奖金及其他激励形式部分按其所任职务标准执行，不再领取会议津贴。

公司职工代表担任的监事，其基本薪酬、绩效奖金及其他激励形式部分按其岗位工资发放标准执行，并领取会议津贴。

不在公司任职的董事和监事仅发放会议津贴。

第九条 总经理基本薪酬为 90 万元/每年；副总经理基本薪酬为 75 万元/每年；董事会秘书、财务总监基本薪酬为 65 万元/每年。

年度绩效薪酬由公司人力资源部门另行拟订《高级管理人员年度绩效薪酬考核细则》进行审议、考核。

第十条 在公司任职的董事、监事和高级管理人员的福利包括法定福利和补充福利、法定福利是指国家法律规定的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金等；补充福利是指年度身体健康检查等公司提

供的除法定福利之外的福利。

第十一条 董事、监事及高级管理人员的法定福利按国家有关规定办理，补充福利按公司的相关制度提供。

第十二条 对董事、监事、高级管理人员在经营管理工作中取得重大突出成绩的，按公司相关规定由董事长提出建议，由董事会薪酬与考核委员会提出奖励方案，提交公司董事会审议。

第十三条 对在经营管理中玩忽职守、严重不负责任导致公司利益遭受重大损失或严重违反公司规章制度的，将追究相关人员的责任。董事、监事、高级管理人员因个人原因擅自离职、辞职或被免职的，不再享受年度绩效薪酬。

第十四条 年度绩效考核的结果与任命、续聘挂钩，公司有权依据考核结果依法定程序对高级管理人员任职进行相应调整。

第四章 附 则

第十五条 公司可以为董事、监事及高级管理人员投保责任保险，每年保险费总额不超过 50 万元人民币，责任限额不低于 5,000 万元人民币(具体以与保险公司协商确定数额为准)，由经营层办理与责任保险相关事宜(包括但不限于确定保险公司、保险金额、保险费及其他保险条款；选择及聘任保险经纪公司或其他中介机构；签署相关法律文件及处理与投保相关的其他事项等)。责任保险范围由合同约定，董监高因违反法律法规及公司章程的规定而导致的责任除外。

第十六条 本制度经公司董事会审议通过后，需经股东大会审议通过方才生效，修改亦同，如果本规则与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十七条 本制度作为董事、监事及高级管理人员薪酬与绩效考核体系的基本制度，如有其他具体实施细则可另行确定，并作为本制度的组成部分。具体考核及实施细则由公司人力资源部、行政部根据公司年度经营目标制定。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第十九条 本制度自股东大会审议通过之日起施行。