

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为完善公司董事、高级管理人员的激励与约束机制，调动董事、高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，根据国家相关法律法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度所称董事，是指公司董事会的全部在职成员，包括由公司管理人员兼任的内部董事、独立董事以及不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事。

本制度所称高级管理人员，是指《公司章程》中规定的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及其他高级管理人员。

第三条 本制度作为确定公司董事、高级管理人员薪酬标准的依据，遵循以下三项原则：

(一)公平原则：薪酬标准要充分体现该岗位对公司的价值，激励与约束并重，体现“责、权、利”的统一。

(二)激励原则：物质激励与精神激励相结合，短期激励与中长期激励相结合的方式，充分发掘董事、高级管理人员的潜力，为公司创造最大价值。

(三)绩效原则：薪酬应当与市场发展相适应，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。

公司通过基本薪酬、绩效年薪与中长期激励收入的组合方式，调整董事、高级管理人员的薪酬结构比例。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是拟定董事、高级管理人员薪酬方案，负责董事、高级管理人员的薪酬管理、考核和监督的董事会专门机构。董事会薪酬与考核委员会拟定的公司董事薪酬方案及独立董事津贴方案，经董事会审议通

过后报公司股东会批准后实施；高级管理人员薪酬方案，经公司董事会批准后实施，并予以充分披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责审查公司董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度考核；负责研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会关于公司董事、高级管理人员的薪酬方案的具体实施。

第七条 公司董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第三章 薪酬的管理

第八条 公司内部董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成，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。具体如下：

（一）基本薪酬根据承担的战略责任、经营规模、经营难度、岗位职责、岗位级别、市场薪资行情、公司职工工资水平及其他参考因素确定，按月发放。

（二）绩效薪酬以公司经营目标为考核基础，根据定期实现效益情况以及董事、高级管理人员工作业绩完成情况，结合个人分管业务考核结果核定；其中一定比例的绩效薪酬在完成绩效评价且公司年度报告披露后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（三）中长期激励收入与任期业绩挂钩，包括股票期权、限制性股票、超额利润分享等，具体方案另行制定。

第九条 独立董事的薪酬采取固定津贴制，津贴标准经股东会审议通过后按半年度发放；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。

不在公司专职工作的董事不在公司领取报酬和津贴，因公司业务发生的正常工作费用由公司承担，并在公司每年的董事会费中支出；

第十条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定扣减

的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十一条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算绩效薪酬并予以发放。

第十二条 公司董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一的，公司有权予以降薪或不发放绩效薪酬：

- （一）严重违反《公司章程》及其他公司规定并受到公开批评/处罚的；
- （二）被证券交易所公开问责或宣布为不当人选的；
- （三）因重大证券违法违规行为受到中国证券监督管理委员会行政处罚的；
- （四）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （五）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的。

第十三条 公司对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司内部董事、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为负有过错的，公司有权根据情节轻重减少、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。

第十四条 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。

第十五条 董事会薪酬与考核委员会根据公司经营目标，拟定年度绩效考核方案。年度绩效考核方案应当确定当年薪酬基数、考核系数、评价办法等具体考核方案。

第五章 薪酬调整

第十六条 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准。

第十七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第十八条 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订具体的考核办法。

第十九条 公司章程及相关合同涉及提前解除董事和高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第六章 附 则

第二十条 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规的规定执行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。