

物产中大集团股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步加强和改进省属企业收入分配管理，贯彻落实薪酬制度改革要求，完善物产中大集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立健全有效的激励约束机制，充分激发董事、高级管理人员积极性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规和《物产中大集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的公司董事、高级管理人员。按照国家有关法律法规要求，不在公司领取薪酬的独立董事除外。

第三条 本制度遵循以下原则：

- （一）坚持战略目标引领；
- （二）坚持激励约束并重；
- （三）坚持精准科学考核。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，向董事会提出董事、高级管理人员

的薪酬议案。

公司人力资源部、财务部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会，负责董事、高级管理人员薪酬与绩效考核的日常工作和具体实施。

第五条 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第三章 薪酬构成及发放

第六条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理按照省委、省政府《关于深化省管企业负责人薪酬制度改革的实施意见》，省国资委《省属企业负责人经营业绩考核与薪酬核定办法》有关规定执行。

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入等组成，其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的百分之六十。

（一）基本年薪：是年度基本收入，依据岗位职责和承担风险等因素确定。基本年薪按月发放。

（二）绩效年薪：是与年度考核评价结果相联系的收入，以基本年薪为基数，与公司年度经营业绩及按职责分工分管工作完成情况相挂钩。绩效年薪采取预发方式，在年度考核结束后，根据年度考核评价结果进行清算。

（三）任期激励收入：是与任期考核评价结果相联系的收

入，与公司任期经营业绩及按职责分工分管工作完成情况相挂钩。根据任期考核评价结果，在不超过任期内年薪总水平的规定比例范围内确定。任期激励收入实行延期支付，在任期考核结束后3年内按比例逐年兑现。

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前收入，公司按照国家有关法律法规和公司规定，为其代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、住房公积金以及其他应由个人依法承担的费用。

第九条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内职务岗位调整、调动、离职、退休等原因发生变动的，按实际任职时间计算并发放薪酬。

第四章 考核管理

第十条 公司董事、高级管理人员考核包括年度考核和任期考核。根据职责分工分管工作突出不同考核重点，科学设置考核指标，合理确定考核目标，实行定量与定性相结合的考核方式，以签订年度和任期经营业绩（考核目标）责任书的形式开展契约化考核。考核依据经审计的财务数据开展。

第十一条 考核周期

- （一）年度考核以一个自然年为周期；
- （二）任期考核以三年为一个任期，任期第三年考核与任期届满一并考核。

考核周期结束后，年度或任期考核指标完成情况，报公司董事会审议。

第十二条 董事、高级管理人员对考核结果存在异议的，可向公司董事会书面申请复核，公司董事会应在一定时间内完成复核并反馈，最终以公司董事会审定为准。

第五章 薪酬止付追索

第十三条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效年薪和任期激励收入的止付追索程序。

第十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效年薪和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十五条 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为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪和任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和任期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜或者与有关法律法规规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规规章、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。

第十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起施行。