

国投中鲁果汁股份有限公司薪酬管理制度

(2012 年 8 月修订)

董事长暨高管人员薪酬及考核办法

第一章 总则

第一条 目的

为提高公司的效益水平和市场竞争能力，激励公司经营者，建立激励和约束机制，进一步提高公司经营管理水平和市场竞争能力，特制定本办法。

第二条 原则

(一) 根据公司董事长和高级管理人员承担的经营管理责任、公司的经营业绩以及高级管理人才市场价格合理确定薪酬水平；

(二) 在充分考虑企业实际承受力的前提下，参照国内同类型上市公司经营者薪酬水平，保证一定竞争力；

(三) 实行按劳分配和按生产要素分配相结合，充分体现经营者能力作为生产要素的价值；

(四) 以依据考核结果兑现薪酬，公司建立以经济效益指标为主要内容的高级管理人员考核体系，高级管理人员的薪酬和公司经营业绩密切联系。

第三条 适用范围

本制度适用于公司董事长、总经理及副总经理、董事会秘书、总监等公司高级管理人员。

第二章 董事长、总经理年薪

第四条 薪酬结构

董事长、总经理担负着实现公司整体业绩的责任，董事长、总经理采用与企业整体经营业绩相挂钩的年薪制，薪酬由标准年薪和特别奖励构成。

（一）标准年薪

标准年薪水平依据董事长与总经理对公司整体业绩影响程度确定，并主要参照类似上市公司市场薪酬水平，标准年薪由基本年薪和绩效年薪构成。

基本年薪为固定收入，按月支付；绩效年薪为浮动收入，按考核结果确定考核系数支付。

（二）特别奖励

在经常性职责考核之外，董事长、总经理在改善资产质量、提高股东权益水平、优化产权结构、扩张资产规模、参与产权竞争、提高公司软资产价值以及在应对汇率风险、农业自然风险、促进技术工艺进步、应对国内外重大市场诉讼、推进管理创新，以及妥善处理重大突发事件等方面做出突出贡献时，经薪酬委员会提议，可根据对股东和公司利益的贡献给予特别奖励。

第五条 绩效系数确定

董事长、总经理绩效系数由个人经营业绩系数与个人履职考核系数构成。

第六条 结果核定

董事长和总经理的考核结果由公司薪酬与考核委员会按照事先确定的数值和权重进行核定，结果报送董事会审定董事长和总经理的

最终收入。

第三章 其他高级管理人员的年薪

第七条 薪酬结构

副总经理、董事会秘书、总监的年薪依据公司整体业绩影响程度确定，由标准工资和特别奖励构成，标准工资由岗位工资和绩效工资组成。其中，岗位工资为固定收入，按月支付；绩效工资为浮动收入，按考核结果确定考核系数支付。

第八条 绩效系数确定

其他高管人员的绩效系数由个人经营业绩系数与个人履职考核系数构成。考核指标分为通用指标和专项指标两大类，通用指标为董事长和总经理分担的指标；专项指标依据各高级管理人员的主要职责确定的指标，年初由董事长和总经理确定，同时确定各项指标的权重，并签订经营责任书。

第四章 个人履行职责考核

第九条 考核内容

对公司高管人员履行职责的考核主要从业绩、素养和能力三个方面进行测评，其中素养包含政治素养、职业素养和廉洁从业，能力包含决策能力、执行能力和创新能力。

第十条 考核程序及评分

（一）公司高管人员向薪酬与考核委员会递交书面述职报告，由公司薪酬与考核委员会组织相关考核人按照《履行岗位职责情况考核表》对被考核人进行无记名考核评分。

（二）内部评价，召开由公司领导班子成员、中层管理人员、职工代表参加的民主测评会议，主要负责人代表领导班子述职，与会人员对高管人员进行民主测评。

（三）董事、监事评价，由公司董事、监事根据书面述职报告和所掌握的情况，对公司高管人员进行评价。

第五章 职务消费

第十一条 职务消费

公司在建立董事长暨高级管理人员薪酬制度的同时，设定和规范职务消费，保障必要和正常的职务消费，加强支出管理并推行职务消费货币化。实行职务消费划定范围、严格预算，在规定范围内由本人统筹支付，超支自付，节约部分转入下年度使用。

第六章 附则

第十二条 本办法经四届十七次董事会讨论通过，并自 2012 年 9 月 1 日起实施，原相关规定和管理办法同时废止。