

《广西柳工机械股份有限公司董事、监事津贴 及高管人员薪酬方案》（2016 年修订）

一、董事、监事津贴方案

独立董事、外部董事津贴标准为 10 万元/年（含税），按月度发放，每月 8333 元；公司内部非高管人员担任监事的津贴标准为 3 万元/年（含税），每月发放 2500 元。

注：独立董事是指拥有独立董事资格证，独立于公司股东且不在公司中内部任职，并与公司或公司经营管理者没有重要的业务联系或专业联系，并对公司事务作出独立判断的董事。

外部董事是指不在公司或大股东及其下属企业担任除董事外的任何行政职务的董事。

二、高级管理人员薪酬方案

1 总则

1.1 目的：为了规范公司薪酬管理，形成有效的激励约束机制，建立科学规范、公平合理的高级管理人员薪酬分配制度，并将高管薪酬纳入公司美世薪酬体系特制定本方案。

1.2 定义

1.2.1 高级管理人员薪酬指在公司担任高级管理人员职务，付出劳动而获得的劳动报酬和做出贡献获得的绩效奖励。

1.2.2 本方案所称“高级管理人员”均指以下人员：

1.2.2.1 公司董事长、监事会主席、董事会秘书。

1.2.2.2 公司总裁、副总裁。

1.2.2.3 公司党委书记、副书记、纪委书记、工会主席。

1.2.2.4 公司董事会认定的其他人员。

1.2.2.5 通过谈判外聘的高级管理人员可按照谈判约定的薪酬条件实施，不受此范围约束

1.3 管理部门：公司董事会薪酬与考核委员会是高级管理人员薪酬的管理机构。

1.4 适用范围：本方案只适用于公司上述所列高级管理人员。独立董事、外部董事、外部监事不在公司领取（除上述津贴以外）薪酬。担任监事的职工，其薪酬根据其所在工作岗位按公司相关的薪酬管理制度执行。

1.5 基本原则

1.5.1 薪酬收入水平与区域经济、行业地位、企业发展水平相适应的原则。

1.5.2 充分体现以岗位价值和能力定薪、以绩效结果付薪的原则。

1.5.3 约束与激励相结合的原则。

1.5.4 短期激励与长期激励相结合的原则。

1.5.5 公开透明、科学规范的原则。

1.5.6 体现风险共担、利益共享的原则。

2 薪酬的基本结构

高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪及中长期激励组成。

2.1 基本年薪指公司高级管理人员承担本职工作付出劳动获得的报酬。它依据高级管理人员所担任职务，根据公司执行的美世薪酬体系岗位评估维度确定岗位职级，结合所具备的任职能力确定职级档次。

2.2 绩效年薪指高级管理人员根据公司个人年度绩效而获得的年度奖励。

2.3 中长期激励本次方案不涉及（将根据相关政策另行制定方案，并履行必要的审批程序）。

3 薪酬标准与计算

3.1 基本年薪

3.1.1 公司高级管理人员在公司领取基本年薪。

3.1.2 公司高级管理人员的基本年薪（简称：基薪）根据美世薪酬体系评估职级确定，标准为：

序号	职位	分管内容	职级
1	董事长	履行公司章程规定的董事长职责	68
2	副董事长、总裁	履行公司章程规定的副董事长的职责； 主持经理层全面工作	67
3	党委副书记兼工会主席	协助书记分管党内工作，全面负责工会工作	65
4	董事副总裁	装载机业务	66
5	副总裁 1	挖掘机业务	65
6	副总裁 2	产品研发、波兰公司	65
7	副总裁 3	国内营销平台、起重机	65
8	副总裁 4	战略、财务、矿机	65
9	副总裁 5	国际业务	66
10	副总裁 6	叉车、路面机械	65
11	副总裁 7	零部件业务	65
12	董事会秘书	董事会工作	63

注：高管分工会根据企业实际情况进行适时调整。

职级确定原则：

岗位职级随企业规模、岗位职责变化进行评估调整。

档次确定原则：

1. 第一次切换，不足 2 年的从 1 档起步，每满 2 年可加 1 档，最高不超过 5 档。
2. 按任职者综合考核结果年度考核结果，由薪酬委批准，可加 0-3 档。

3.1.3 公司高级管理人员的月度基本薪酬实际数为：

个人月度基本薪酬 = 个人年度基本年薪标准 ÷ 12 × 当月出勤率

3.2 绩效年薪

3.2.1 公司高级管理人员在公司领取绩效年薪。

3.2.2 绩效年薪的计算

绩效年薪 = 基本年薪 × 绩效年薪调节系数 × 个人年度绩效考核分 / 100。

绩效年薪调节系数在 0.5-1.5 之间，授权董事长和总裁商定并报告董事会薪酬与考核委

员会。

个人年度绩效考核分根据个人年度绩效合同评价得分。

绩效年薪启动条件：年度绩效考核分大于等于 70 分。

如果公司净利润小于 0，股份公司董事长、党委副书记、纪委书记、总裁无绩效年薪；

其他高级管理人员可以根据个人年度绩效考核结果领取绩效年薪

4 考核办法

4.1 公司高级管理人员签订年度绩效合同进行考核。

4.2 考核内容：根据公司战略要求、本岗位的职责及分管业务，确定考核内容。

总裁考核内容：

类别	权重	考核内容
关键财务指标	60%	销售收入、净利润、净现金流、净资产收益率
非财务指标	40%	全球工程机械前 50 排名/全球市场份额、新产品销售占比、人均销售收入
负向指标	不占权重，完成不得分，未完成扣分	党建和廉洁、健康安全环保

注：

1、公司高级管理人员考核内容会根据公司战略进行调整。

2、其他高级管理人员根据分管业务与公司整体紧密度，公司财务指标承担 30%-50% 权重，其他指标全部按其分管业务指标，具体详见公司绩效管理办法及岗位绩效合同。

5 薪酬发放

5.1 基本年薪发放：按月发放，每月发放额=基本年薪/12

5.2 绩效年薪发放：

5.2.1 高级管理人员的年度绩效薪酬，由董事会薪酬与考核委员会根据公司年度财务报告审计后的经营业绩结合高管人员个人考核结果形成发放方案，提交董事会批准后发放。结算当年发放 50%，第 2 年 1 月份再发放所余的 50%，未经组织批准因个人原因在任期内擅自离职的，所余 50%不予发放。

6 薪酬方案调整

6.1 当出现以下情况时，薪酬方案需要进行必要的调整：

6.1.1 当外部薪酬市场发生很大变化，现行薪酬方案及水平已经无法起到激励作用时；

6.1.2 当其它客观的原因导致本方案已经不再适宜执行时；

6.1.3 当国家相关政策发生变化时当。

6.2 高级管理人员工作范围、业务规模、任职年限发生变化时，由董事会薪酬委按本方案规定提出调整方案报董事会审批。

6.3 对有突出贡献或为公司赢得荣誉以及对公司造成重大损失或恶劣影响的高管人员，董事会薪酬与考核委员会可以提出奖励或惩罚的报告（包括奖励或处罚的额度及形式），报董事会审议批准后执行。

7 附则

7.1 本方案由公司董事会负责解释。

7.2 本方案自 2016 年 1 月 1 日起执行。