

证券代码：000408

证券简称：*ST金源

公告编号：2017-18

金谷源控股股份有限公司

关于 2017 年度董事、监事、高级管理人员薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

2017 年 4 月 17 日，金谷源控股股份有限公司(以下简称“公司”)第七届董事会第五次会议审议通过了 2017 年度董事、监事、高级管理人员薪酬方案。现将具体情况公告如下：

2017 年是公司重组上市第一年，为了规范高级管理人员薪酬管理，进一步调动公司高级管理人员的积极性，本着责权利相结合的原则，建立相应的激励和约束机制，根据国家有关的法律、法规和公司《章程》，按照本公司 2016 年度业绩，参考青海省上市企业董监高人员薪酬等情况，制定本公司《2017 年度董事、高级管理人员薪酬方案》。

一、时效性

本方案自 2017 年 1 月 1 日起执行，有效期至 2017 年 12 月 31 日止。

二、适用对象

《薪酬方案》适用对象为：1、公司董事长、副董事长、董事 2、总经理、董事会秘书、财务总监、副总经理。

三、董事长、副董事长薪酬的确定

2017 年度董事长、副董事长的薪酬采用年薪制。

董事长薪酬标准为 1,400,000 元（税前）；其中 60%按月发放，40%在每年财务审计结束后二个月内发放。

副董事长薪酬标准为 501,400 元/年（税前），副董事长的薪酬兑现方式以及对副董事长的考核原则与考核程序参照总经理执行。

四、高管人员薪酬的确定

2017 年度高管的薪酬采用年薪制。

2017 年度的年薪一共分为三项：

即年薪=基本年薪+绩效年薪+超额奖励。

1、基本年薪的确定

基本年薪主要考虑职位价值、责任、能力，市场薪酬行情等，并根据在公司所承担的责任、经营规模和公司职工平均工资等因素综合确定，平均按 12 个月发放。对于以下特殊情况，执行以下规定：

全年事假者不发放基本年薪，全年长期病假者，按国家有关规定执行。

高管人员基本年薪标准为：

(1) 总经理为 12 个月月度岗位绩效工资基数 274,320 元/年（税前）

(2) 董事会秘书、财务总监、副总经理为 12 个月月度岗位绩效工资基数 183,480 元/年（税前）

2、绩效年薪的确定

绩效年薪主要考虑公司的经济效益以及公司高管人员工作任务的完成情况确定。绩效年薪在每年财务审计结束后二个月内，按绩效考核结果发放。

对高管的绩效考核采用以平衡计分卡为主的方式进行考核，考核维度包括“财务、客户、内部运营、学习成长、工作任务”等方面内容。各高管平衡计分卡的考核权重根据其主管工作的具体内容确定。公司董事长（代表董事会）与总经理（代表公司高管人员）签署《目标责任书》。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，或遇内部调岗或工作内容调整，应及时调整并重新签订《目标责任书》。《目标责任书》将作为高级管理人员绩效考核的依据。

绩效年薪实际发放额由董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核最后得分确定。董事会薪酬与考核委员会负责组建绩效考核小组对公司高管人员进行绩效考核。绩效考核小组至少由三人组成，公司董事长应为考核小组成员之一，董事长考核权重占 50%，其他成员占 50%；对于经营班子的副职成员，总经理作为上级领导，对其他成员的考核权重占 50%，考核小组权重占 50%。

公司高管人员绩效考核结果分为 A、B、C、D 四个级别。考核得分为 95 分（含）以上的为 A 级，全额兑现绩效年薪应发基数并奖励绩效年薪应发基数的 30%；考核得分为 80 分（含）以上且低于 95 分的为 B 级，全额兑现绩效年薪应发基数；考核得分为 65 分（含）以上且低于 80 分的为 C 级，扣减绩效年薪应发基数的 20%；考核得分为 65 分以下的为 D 级，扣发绩效年薪应发基数的 40%，绩效严重较差者，绩效严重较差者，由薪酬与考核委员会提出方案，董事会审议后执行。

公司高管人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效年薪：严

重违反公司规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的人员；公司年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具否定意见的相关责任人；因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被交易所予以公开谴责或宣布为不适合人员的；连续六个月因事假不上班者，不发放年度绩效年薪。

公司高管人员任职期间，出现下列情形之一者，由董事会酌情发放年度绩效年薪：高管因个人原因被解聘（免职），由董事会依据相关规定决定其当年的绩效年薪实际发放数；高管因工作调动原因被解聘（免职），以其实际在岗时间，根据绩效考核结果计算绩效年薪；年度中调入公司任职的高管，以其实际在岗时间，根据绩效考核结果按比例兑现绩效年薪；个人因病、因事离岗时间未超过6个月的高管，以其实际在岗时间，根据绩效考核结果按比例兑现绩效年薪；全年长期病假按国家相关规定执行。公司选派参加脱产培训，当年脱产时间累计超过6个月的，不参加当年绩效考核，个人绩效考核系数按1.0计算绩效年薪；当年脱产时间累计6个月以下的，参加当年绩效考核。

高管人员绩效年薪标准为：

（1）总经理为8个月月度岗位绩效工资基数182,880元/年（税前）

（2）董事会秘书、财务总监、副总经理为8个月月度岗位绩效工资基数122,320元/年（税前）

3、超额奖励

超额奖励是企业当年超额完成预算目标，公司奖励给高管层的额外奖金。对于超过公司预算的利润目标，董事会对高管层进行额外奖励，公式如下：超额奖励=新增净利润×Y%

注：

（1）新增净利润=当年实际净利润-目标利润；

（2）Y%为奖励系数（由董事会根据超预算的利润额确定）

按职务类型，超额奖励分配系数如下：

（1）总经理 2；

（2）副总经理 1.5；董事会秘书 1.5；财务总监 1.5；

（3）若一人身兼多职，其系数按较高者确定。

五、独立董事津贴的确定

独立董事实行津贴制，津贴数额为 100,000 元/年（税前）。独董津贴按每年 12 个月平均发放。

六、监事薪酬/津贴的建议

- 1、公司监事会主席的薪酬，建议按照公司副总经理年薪标准并考核执行；
- 2、其他监事的薪酬，建议根据其所在公司实际岗位按公司规定获取薪酬；
- 3、监事享有监事津贴，建议津贴数额为 30,000 元/年（税前）；
- 4、监事津贴在每年财务审计结束后二个月内发放。

七、其他规定

1、高级管理人员任职期间,如果兼任分、子公司或参股、实际控制单位职务的,必须在股份公司规定的薪酬标准范围内领取薪酬，不得在兼职单位领取标准之外的薪酬与津补贴；

2、基础年薪、绩效年薪、超额奖励和监事津贴所涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴。

八、独立董事意见

2017 年度公司董事、监事及高级管理人员的薪酬方案兼顾公司的实际经营情况及行业、地区的发展水平，有利于调动公司董事、监事、高级管理人员的工作积极性，有利于公司的长远发展。我们同意董事、监事、高级管理人员薪酬标准，并同意将该议案提交公司 2016 年年度股东大会审议。

九、备查文件

- 1、公司第七届董事会第五次会议决议；
 - 2、公司独立董事关于第七届董事会第五次会议相关事项的独立意见
- 本事项尚需提交公司 2016 年年度股东大会审议。

特此公告。

金谷源控股股份有限公司董事会

二〇一七年四月十八日