

# 九牧王股份有限公司

## 董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善九牧王股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、监事及高级管理人员薪酬的管理，建立和完善管理层的激励约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，保证公司持续、健康、稳定发展，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** 本制度的适用范围包括：

- （一） 公司董事，不包含独立董事；
- （二） 公司监事，包含职工代表监事；
- （三） 公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及其他董事会认定的高级管理人员。

**第三条** 董事、监事及高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一） 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则，遵循岗位价值为基础，绩效优先，体现与公司收益分享、风险共担的价值理念；
- （二） 实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则，总体薪酬水平兼顾现在及未来公司发展、内外部公平，激励与约束并重，薪酬发放及考核与奖惩及激励机制挂钩的原则；
- （三） 坚持薪酬与公司长远利益相结合的原则，确保主营业务增长，防止短期行为，促进公司的长期、稳健发展；
- （四） 薪酬标准以公开、公正、透明为原则，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束机制，又要符合企业的实际情况。

**第四条** 根据公司经营发展情况，薪酬标准可以作相应的调整，调整的依据是：同行业薪酬水平，所在地区薪酬水平，通货膨胀水平，公司实际经营状况，组织架构调整，职位、职责变化等。在经过公司薪酬与考核委员会提案、董事会审议通过，并提交股东大会审议通过的情况下，薪酬标准可进行调整，并以通过后的标准实施。

## 第二章 管理机构与职责

**第五条** 公司董事会是薪酬和绩效考核的管理机构,董事会薪酬与考核委员会是薪酬考核和监督的专门机构,公司人力资源部门为薪酬考核的日常办事机构,负责拟定公司管理人员年度绩效具体考核实施办法,协助董事会具体实施对管理人员的考核。

## 第三章 薪酬的构成

**第六条** 公司董事(不含独立董事)实行年薪制。其中:未在公司兼任高级管理人员的董事(不含独立董事)薪酬由董事津贴和基本薪酬组成,同时兼任高级管理人员的董事薪酬由董事津贴、基本薪酬、绩效奖金及其他激励形式部分组成。

公司董事(不含独立董事)按公司创立大会审议通过的规定领取董事津贴,为1.2万元/年。

同时兼任高级管理人员的公司董事,其基本薪酬、绩效奖金及其他激励形式部分依据高级管理人员薪酬管理执行。

**第七条** 公司监事按公司创立大会审议通过的规定领取监事津贴,为1.2万元/年。

公司监事若在公司担任其他职务,则其基本薪酬、绩效奖金及其他激励形式部分按其担任其他职务的岗位工资发放标准执行。公司监事如未在公司担任其他职务,则仅领取监事津贴。

**第八条** 公司高级管理人员实行年薪制,其薪酬由基本薪酬、绩效奖金及其他激励形式部分组成。

**第九条** 基本薪酬由人力资源部门根据同行业及同地区薪资水平、通货膨胀水平、公司实际经营状况、公司发展战略、公司组织结构调整及高级管理人员职位、职责变化等情况在本制度规定的基本薪酬范围内提出建议,并提交董事会薪酬与考核委员会审议后实施。

基本薪酬按月发放。公司董事长基本薪酬为45-75万元/年,副董事长基本薪酬为30-60万元/年。公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及其他高级管理人员基本薪酬为30-80万元/年。

**第十条** 绩效奖金以基本薪酬为基数,根据个人岗位绩效考核情况、公司年度经营目标完成情况、分管业务目标完成情况等综合考核结果确定,于年度终了一并发放。

**第十一条** 高级管理人员年度绩效奖金=基本薪酬÷12×个人绩效系数×公司绩效系数×分管业务绩效系数。其中:

（一）根据个人年度关键指标完成情况，个人绩效考核分为 A、B、C+、C、D、E 六个等级，分别对应不同的绩效系数，具体如下：

|      |       |       |        |       |       |        |
|------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|
| 绩效等级 | A（卓越） | B（优秀） | C+（良好） | C（合格） | D（一般） | E（不合格） |
| 绩效系数 | 7.0   | 5.5   | 4.0    | 3.0   | 1.5   | 0      |

（二）根据公司年度经营目标与经营计划中确定的销售收入、净利润等 1-3 项关键指标的完成程度和权重，计算出公司绩效系数。

（三）根据公司高级管理人员分管业务的各项关键指标，分别设定六个不同的目标值，对应六档不同的分管业务绩效系数，年终按各项关键指标实际达成情况和权重，计算出分管业务绩效系数，具体如下：

|        |      |      |      |      |      |      |
|--------|------|------|------|------|------|------|
|        | 目标 1 | 目标 2 | 目标 3 | 目标 4 | 目标 5 | 目标 6 |
| 组织绩效系数 | 0.50 | 0.75 | 0.85 | 1.00 | 1.10 | 1.20 |

**第十二条** 绩效考核的程序如下：

- （一） 公司董事会薪酬与考核委员会委托总经理及人力资源部门、财务部门人员组成考核小组，对公司高级管理人员进行个人绩效考核；
- （二） 人力资源部门向董事会薪酬与考核委员会提供有关绩效考核方面的资料、个人绩效考核结果，及根据个人绩效考核结果和公司年度经营目标完成情况等综合情况拟定的年度绩效奖金的建议；
- （三） 董事会薪酬与考核委员会审议通过各高级管理人员年度绩效考核结果与薪酬发放方案，并向公司董事会汇报后，由人力资源部门根据考核结果发放年度绩效奖金。

**第十三条** 对高级管理人员在经营管理工作中取得重大突出成绩的，可由董事会薪酬与考核委员会提出奖励方案，提交公司董事会审议。

**第十四条** 对在经营管理中玩忽职守、严重不负责导致公司利益遭受重大损失或严重违反公司规章制度的，将追究相关人员的责任。董事、监事、高级管理人员因个人原因擅自离职、辞职或被免职的，不再享受年度绩效薪酬。

**第十五条** 年度绩效考核的结果与任命、续聘挂钩，公司有权依据考核结果依法定程序对董事、监事、高级管理人员任职进行相应调整。

**第十六条** 公司可在适当时机实施包括现金奖励、股权激励计划等在内的其他奖励方式，对高级管理人员、核心骨干员工等进行激励。股权激励的相关事项根据国家的相关法律、法

规等确定。

## 第四章 附则

**第十七条** 本制度作为董事、监事及高级管理人员薪酬与绩效考核体系的基本制度，如有其他具体实施细则可另行确定，并作为本制度的组成部分。

**第十八条** 本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章为准，本制度如与《公司章程》相抵触，以《公司章程》为准。除前述法律、法规及《公司章程》外，公司其他制度与本制度相抵触，遵循本制度。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

**第二十条** 本制度自股东大会审议通过之日起施行，修订亦同。

九牧王股份有限公司  
二〇一七年五月十一日