

新疆天顺供应链股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理办法

二〇一七年六月

目 录

第一章 总则	
第二章 管理机构	
第三章 薪酬的构成与考核	
第四章 约束机制	
第五章 附则	

新疆天顺供应链股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步完善企业激励和约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，更好地提高新疆天顺供应链股份有限公司（以下简称“公司”）的经营管理水平，确保公司长期可持续发展，根据《公司法》、《上市公司治理准则》等相关法律法规和《公司章程》等规定，结合公司实际，特制定本办法。

第二条 本办法适用范围：

公司董事、高级管理人员（包括：总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》认定的其他高级管理人员）。

独立董事采取固定董事津贴，除此之外不再公司领取其他报酬；外部董事不在公司领取津贴；独立董事、外部董事不参与公司内部薪酬绩效考核。

第三条 公司高级管理人员兼任董事的不另外领取董事薪酬，仅按其在公司担任职务标准领取薪酬；公司高级管理人员在公司兼任两个或两个以上职务的，仅以其中较高职务薪酬标准发放。

第四条 本次薪酬与考核以公司经济效益及工作目标为出发点，根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的职责，依据考核结果确定薪酬水平。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）激励与约束相结合原则，薪酬与风险、责任相一致原则；
- （二）薪酬水平与公司经营效益相关联原则；
- （三）薪酬水平与股东利益、公司利益相关联原则；

（四）短期激励与长期激励相结合，促进公司可持续发展原则；

第二章 管理机构

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定薪酬标准和年度工作考核目标，并负责组织实施绩效考核。

第七条 薪酬与考核委员会拟定的薪酬总体方案应获得董事会的批准，涉及董事长、高级管理人员兼任董事等情形的需要股东大会的审议批准。

第八条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并应随着公司经营状况和外界经营环境变化而作相应的调整以适应公司全球化经营发展需要。薪酬构成与标准的调整由董事会薪酬与考核委员会提出方案，报董事会、股东大会批准。

第三章 薪酬的构成与考核

第九条 董事、高级管理人员薪酬水平与公司整体经营效益挂钩，结合公司经营的情况及经营规模、所属行业和地区同类上市公司高级管理人员薪酬水平以及物价和通胀水平，依据职务和各自分管工作成效及其承担的责任、风险等情况确定。

第十条 薪酬结构由月度基本年薪、年度绩效年薪、任期制激励三部分组成。

（一）月度基本年薪是根据个人岗位、能力和责任确定的年薪总额拿出一定比例的部分，按月发放的固定工资，以现金方式发放。

（二）年度绩效年薪是年薪总额剔除月度发放基本年薪总额剩余部分作为年度绩效年薪，这部分作为年度薪酬的浮动部分年终考核兑现。

（三）任期制激励是根据任期制考核目标的完成情况，以任职期限为周期考核兑现的中长期超额利润激励。在任期内的各年度，按约定比例计提的超额利润为任期制激励的奖励总额。激励方案须符合法律、法规和有关规范性文件的规定,具体细则由薪酬与考核委员会拟定。

第十一条 高级管理人员岗位变动的，从变动次月起根据新岗位标准执行相应年薪标准。新聘的高级管理人员，自到任次月起享受本办法规定的薪酬，年度绩效年薪按照其任职月数计算兑现。

第十二条 本办法涉及薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。社保、住房公积金、个人所得税由公司代扣代缴。

第十三条、薪酬计算公式：

薪酬总额= 高管年薪+任期制激励

年薪=月度基本年薪+年度绩效年薪（年终一次性考核发放）

备注： 月度基本年薪按月进行全额发放。

第十四条 年薪标准及发放比例：

序号	岗位	年薪 (万元)	月度基本 年薪 发放比例	年度绩效 年薪发放 比例
1	董事长	80-100	50%	50%
2	总经理	60-80		
3	副总经理（经营单位）	50-70		
4	副总经理、财务总监、董事会秘书（非经营单位）	40-60		

备注：期间岗位调整按调整后的岗位工资执行。

第十四条 考核细则：

一、董事长、总经理、董事会秘书、财务总监、副总经理，根据所管辖的实际完成业绩，年终根据实际完成的业绩指标考评后，进行发放年度绩效年薪。

（一）若当年完成或超额完成业绩，年度绩效年薪考评后进行发放。

（二）若当年业绩未完成或为负，除年度绩效年薪不发放外，由董事会决定进行降职、降薪、调岗、或劝退等处理。

（三）职能部门高管，若出现重大失误或给公司造成损失以及工作存在严重不履职行为，除扣年度绩效年薪外，由总经理建议，董事会决定进行降职、降薪、调岗、或劝退处理。

二、外部引进高层管理人员原则参考本薪酬体系执行，特殊情况根据协商薪酬执行，到年终综合考评，第二年参照本薪酬体系执行，若到岗不足半年当年保持原薪酬执行，次年按年终综合考评后，确定年薪。

第十四条 年度绩效年薪考核指标及计算依据：

一、年度绩效年薪考核挂钩项目及权重比例

（经营单位业绩是指利润指标，非经营单位分管部门业绩是所管部分综合考评得分）

序号	岗位	公司总业绩	分管部门业绩	备注
1	董事长	100%		
2	总经理	80%	20%	
3	副总经理（经营单位）	20%	80%	
3	副总经理、财务总监、董事会秘书（非经营单位）	30%	70%	

（一）、非经营单位与公司整体利润挂钩，业绩利润完成或超额完成年度绩效年薪考评后发放，未完成不予发放。

（二）、经营单位与所管单位整体利润挂钩，业绩利润完成或超额完成年度绩效年薪考评后发放，未完成不予发放。

2、各单位完成或超额完成业绩指标考核权重比例如下：

序号	考核项目	营业收入	净利润	应收账款	备注
1	所占权重	5%	65%	30%	

第四章 约束机制

第十六条 董事、高级管理人员出现下列任一情况时，将失去公司的任期制激励对象资格，其所对应的已核算的当期任期制激励奖金将不予发放：

- （一）违反国家法律法规和规定，受到刑事处罚；
- （二）给公司造成重大损失和不良影响而被辞退；
- （三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布不适合担任上市公司高级管理人员的；
- （四）公司确定的其他违规违纪行为。

第五章 附则

第十七条 相关人员如遇辞职、退休、工伤、死亡、公休假、病事假、婚丧假、在职学习等情况，薪酬待遇按聘用合同或公司及国家有关制度规定办理。

第十八条 本办法未尽事宜，按照国家有关法律、法规和规范性文件及公司章程等规定执行。本办法若与监管机构日后发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十九条 本办法由董事会负责解释。

第二十条 本办法自股东大会审议通过之日起实施。