

快乐购物股份有限公司

高级管理人员薪酬与绩效考核方案

第一章 总则

第一条 为进一步完善快乐购物股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员激励约束机制，充分调动高级管理人员积极性和创造性，提升公司核心竞争力和管理水平，根据《公司法》、《公司章程》等有关规定，在十八届三中全会决定“建立职业经理人制度，更好发挥企业家作用，建立长效激励约束机制”精神指引下，参照《湖南省省属国有文化企业负责人薪酬管理办法》（征求意见稿），结合公司实际，对标相关零售、传媒、互联网等行业情况，制定本方案。

第二条 本方案适用于公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等高级管理人员。

第三条 高级管理人员薪酬分配以岗位价值为基础，根据公司年度经营业绩和高级管理人员履行岗位职责情况进行综合考核，依据考核结果核定薪酬。

第四条 高级管理人员薪酬及考核分配遵循以下原则：

- 1、责权利相统一，建立高级管理人员岗位薪酬体系，体现岗位的相对价值，使其薪酬与工作职能相匹配。
- 2、激励与约束相统一，薪酬水平同经营责任和经营风险相一致，与行业特性挂钩，与业绩考核挂钩。高级管理人员薪酬水平应与企业发展需求相匹配，并具有一定的市场竞争力，以激励高级管理人员有效履行职责，不断创新，保证股东价值最大化及公司可持续性发展。
- 3、效率与公平相统一，促进形成科学合理的企业负责人薪酬与职工工资增长相协调的收入分配关系，维护各方合法权益。

第二章 薪酬构成

第五条 公司高级管理人员薪酬由月度基本工资、季度绩效工资、年度利

润超额奖和重大贡献奖组成。

第六条 公司各级管理人员的薪酬根据公司的经营规模、利税水平、当地物价、职工平均工资水平及市场薪酬行情等因素综合确定标准，并与公司整体经营业绩及个人承担的岗位职责、风险、业绩贡献等挂钩。

第七条 月度基本工资

- 1、月度基本工资是通过对高级管理人员的岗位价值及历史贡献评估，体现其岗位在公司相对价值的劳动报酬，是薪酬中的固定部分。
- 2、月度基本工资每年由公司薪酬管理委员会对高级管理人员岗位价值进行评估，确定各岗位当年基本工资标准，报董事会批准后执行。
- 3、基本工资平均分解到月，根据公司薪酬发放时间发放。

第八条 季度绩效工资

- 1、季度绩效工资是根据公司每季度整体业绩完成情况和高级管理人员自身工作业绩通过考核发放的劳动报酬，是薪酬中的浮动部分。
- 2、根据高级管理人员岗位价值评估及承担的运营管理责任，确定季度绩效工资基准。
- 3、季度绩效工资与当季经营业绩考核完成情况挂钩，按照考核指标完成情况计算当季绩效工资，季度绩效工资在每季结束后核发。
- 4、季度绩效工资发放系数与考核指标完成情况配比见下表：

序号	考核指标完成情况 (指标完成率：A)	对应绩效发放系数
1	$130% < A$	1.4
2	$120% < A \leq 130\%$	1.3
3	$110% < A \leq 120\%$	1.2
4	$100% < A \leq 110\%$	1.1
5	$A = 100\%$	1.0
6	$90% < A \leq 100\%$	0.9
7	$80% < A \leq 90\%$	0.8
8	$70% < A \leq 80\%$	0.7

9	$60\% \leq A \leq 70\%$	0.6
10	$A < 60\%$	0

第九条 年度利润超额奖

- 1、在完成董事会确定的年度经营任务指标前提下，根据董事会下达的利润指标超额情况，可对高级管理人员提取相应额度的年度利润超额奖。
- 2、每一会计年度结束，根据公司利润超额完成情况，由总经理提出年度利润超额奖方案，报薪酬与考核委员会审核，提交董事会审批后执行。
- 3、年度利润超额奖励的超额累进分级提取比例如下：

序号	利润超额比例（A）	超额部分的奖励提取比例
1	$0 < A \leq 10\%$	15%
2	$10\% < A \leq 20\%$	20%
3	$20\% < A \leq 30\%$	25%
4	$30\% < A$	30%

第十条 重大贡献奖

- 1、公司高级管理人员及相关团队为公司发展做出重大贡献时，可发放重大贡献奖。
- 2、重大贡献奖由总经理提出奖励方案，报薪酬与考核委员会审核，提交董事会审批后执行。
- 3、重大贡献奖主要针对以下情况。
 - （1） 对公司战略实现起到重大推动作用或具有里程碑意义；
 - （2） 取得优秀科技创新成果，获得国家专利、国家或省部级科技进步奖、科技发明奖励的；
 - （3） 其他应当给予奖励的特别事项。
- 4、政府管理部门以补贴、奖励给予高级管理人员的奖励，由董事会审议后进行发放，该部分奖励不列入高级管理人员绩效考核范围。

第三章 考核内容及指标

第十一条 公司的绩效考核指标包括公司经营任务考核指标和公司社会效益考核指标。

第十二条 公司经营任务指标由董事会确定，包括收入指标和利润指标。按季度完成情况进行考核。

1、季度收入指标：以公司年度收入指标分解到各季的数额为考核标准，占40%权重。

2、季度利润指标：以公司年度利润指标分解到各季的数额为考核标准，占60%权重。

第十三条 公司社会效益指标：

采取专项考核的方式，包括安全播出、舆论导向、人才队伍建设、品牌建设等指标。

第十四条 季度绩效考核以季度收入指标和季度利润指标为考核主要内容，同时兼顾社会效益指标。即在完成社会效益指标的情况下，只考核季度收入指标和季度利润指标。出现因主观原因影响社会效益呈现及触碰到安全播出和播出内容出现导向错误时，核减季度绩效工资。

第四章 执行与管理

第十五条 薪酬与考核委员会负责制定和审批高级管理人员的薪酬标准体系、绩效考核办法及分配政策。

第十六条 薪酬与考核委员会确定总经理的薪酬标准；公司董事会授权总经理拟定除本人外其他公司高级管理人员的薪酬标准和考核办法，报薪酬与考核委员会审批后生效。

第十七条 薪酬与考核委员会根据本年度绩效考核结果提出下年度高级管理人员薪酬调整方案。

第十八条 公司高级管理人员除本方案所设定的各类薪酬外，不再享受公司及其下属单位任何形式的工资性收入（包括各种工资性福利、津补贴、长夜班补贴及加班费、夜班费、交通费、劳务费等），也不得违反规定多预领薪酬。薪酬

为税前收入，个人所得税由公司依法代为缴纳。

第十九条 高级管理人员的住房公积金和各项社会保险费，应由个人承担部分，由公司或所在单位代扣代缴；应由公司承担部分，由公司或所在单位支付。

第二十条 董事会可根据公司年度生产经营情况，对按本方案得出的明显不合理的薪酬分配结果进行调整。

第六章 附则

第二十一条 本方案未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十二条 本方案由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、解释和修改。

第二十三条 本方案经公司董事会审议通过后生效。

快乐购物股份有限公司董事会

2017年6月14日