

# 公司高级管理人员薪酬管理制度

## 第一章 总 则

第一条 为进一步完善公司高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，依据国家相关法律、法规的规定及《公司章程》，特制定本薪酬管理制度。

第二条 适用本制度的高级管理人员为：

- 1、 总经理；
- 2、 副总经理；
- 3、 董事会秘书；
- 4、 财务总监；
- 5、 《山东江泉实业股份有限公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。公司高级管理人员制度遵循以下原则：

- 1、“责任主导”原则：按岗位责任、风险程度、贡献大小及责权利相结合等因素确定各个岗位薪酬标准。
- 2、“绩效挂钩”原则：高级管理人员薪酬与公司经营业绩挂钩，结合个人绩效目标完成情况兑现。

3、“人才竞争”原则：薪酬水平需参照同行业及地区上市公司标准，保持公司薪酬对高级管理人员的竞聘优势。

4、“价值体现”原则：鼓励个人价值与公司战略发展目标协同、公开激励、适度约束原则。

## 第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对高级管理人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限依据《薪酬与考核委员会工作细则》。

## 第三章 薪酬构成、标准及发放

第六条 公司高级管理人员的薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。基本年薪是年度的基本报酬，绩效年薪主要与公司经营业绩挂钩，即根据经营业绩考核结果确定绩效年薪。

（一）基本年薪：由公司董事会薪酬与考核委员会根据公司的规模，按高级管理人员所承担的责任、风险程度、自身的市场价值及技术管理能力，参考市场情况确定。

（二）绩效年薪：指高级管理人员根据公司经营情况之优劣所得的报酬。

第七条 基本年薪可进行调整，调整方案由董事会薪酬与考核委员会确定。基本年薪按月平均发放。

第八条 绩效年薪由董事会薪酬与考核委员会根据公司经营业绩考核结果确定具体金额。

第九条 高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放绩效薪酬：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）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或者无法表示意见的审计报告的；

（四）其他董事会或者薪酬考核委员会认为不适合发放绩效薪酬的人员。

#### 第四章 薪酬调整

第十条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十一条 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

1、同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

2、通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

3、公司盈利状况。

4、组织结构调整。

5、岗位发生变动的个别调整。

第十二条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟订高级管理人员的薪

酬调整方案，提交董事会审议。

## 第五章 附则

第十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，本制度相关条款将相应修订。

第十四条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，经董事会审议批准后生效，修改时亦同。本制度由公司董事会负责解释。