

# 黑牡丹(集团)股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步推进黑牡丹(集团)股份有限公司(以下简称“公司”)建立与现代企业制度相适应的激励约束机制,实现公司高质量发展的目标,更好构建公司核心竞争力,充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性,健全其收入分配的激励与约束机制,促进企业价值最大化,形成股东利益、公司利益与经营层利益的有机统一,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《公司章程》等规定,结合公司实际情况,制定本制度。

**第二条 适用范围:**

本制度适用对象为公司全体董事及《公司章程》规定的高级管理人员。具体包括以下人员:

(一) 独立董事;

(二) 非独立董事,包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事;内部董事指主要精力为参与公司(或合并范围子公司)管理工作,且不同时在其他单位担任管理职务并领取薪酬,与公司签订劳动合同的非独立董事;

(三) 高级管理人员:指《公司章程》规定的高级管理人员。

公司党委副书记、纪委书记可参照本制度中的高级管理人员薪酬执行。

**第三条 本制度遵循以下原则:**

(一) 坚持国有资产保值增值、企业价值最大化原则;

(二) 坚持激励与约束相统一,薪酬与风险、责任相一致,薪酬与公司经营业绩、个人责任、贡献程度等紧密挂钩的原则;

(三) 坚持公司短期效益与长远利益相结合促进公司健康持续发展;

(四) 坚持推进薪酬分配的市场化、规范化;

(五) 坚持公平、公正、公开原则,科学考评,严格兑现。

**第四条 工资总额决定机制**

为建立健全与公司经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定机制,促进公司高

质量发展，公司已制定有关工资总额分类管理、核定机制、分配管理、管理程序等内容的《黑牡丹（集团）股份有限公司工资总额管理办法》。

公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

## 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）是董事会下设的专门工作机构，在董事会的授权下负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，制定董事和高级管理人员的考核标准并进行考核。在董事会或者薪酬委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

**第六条** 公司董事薪酬方案由公司股东会决定，并予以披露。公司高级管理人员薪酬方案由公司董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

## 第三章 薪酬结构与标准

**第七条** 董事、高级管理人员薪酬根据其岗位性质、履职方式不同，采用差异化的薪酬构成，具体如下：

### （一）独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴，除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等；其履行职责所需的合理费用由公司承担。

### （二）非独立董事

外部董事不领取董事职务报酬，其履行职责所需的合理费用由公司承担。内部董事薪酬构成和绩效考核依据其最高职务的岗位薪酬与考核管理标准执行。

### （三）高级管理人员

1. 高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪及任期激励收入等组成。
2. 基本年薪主要考虑其岗位价值、责任、能力要求、市场薪资行情等因素确定，按月发放。
3. 绩效年薪与年度绩效考核挂钩。
4. 任期激励收入是基于任期内绩效目标和公司战略目标相统一，实现分步实施，根据董事会下达目标的完成结果的薪酬激励。

**第八条** 每届董事会成立之初，由薪酬委员会确定本届内部董事、高级管理人员的年薪基准，具体考察通货膨胀水平、前三年度员工薪酬增长比例、市场薪酬水平、公司利润增长情况等因素，原则上增长比例不超过上三年员工平均薪酬增长比例的总和。

公司董事长、总裁的分配系数为 1，其他高级管理人员的分配系数根据工作分工，结合分管业务的贡献大小、工作任务的轻重和承担风险的高低等因素，在董事长、总裁年薪基准的 0.6~0.9 之间确定。

董事长、总裁的绩效年薪与公司业绩 100%挂钩，主要考评董事会下达的任务目标的完成情况；其他高级管理人员需同时考核分管工作的完成情况，其中考核公司业绩的占比、岗位业绩的占比详见下表。

职位名称	基本年薪	绩效年薪	
		公司业绩年薪	岗位业绩年薪
董事长	40%	60%	0
总裁	40%	60%	0
副总裁	40%	20%	40%
总监	40%	20%	40%
董事会秘书	40%	20%	40%
总裁助理	40%	20%	40%
说明	/	公司业绩评估值 低于 60 分，则不 得兑现	岗位业绩评估值低于 60 分，则不得兑现
		60 分以上按比例兑现	

**第九条** 任期激励收入是对本届内部董事及高级管理人员实施以 3 年为周期的任期激励，任期激励收入在达到既定业绩的约束条件情况下计提。

(一) 任期激励收入的计提

1、任期激励收入的约束条件：任期内公司实现的归母净利润总和必须高于本任期内目标的归母净利润总和，即超额完成任期内累计目标归母净利润。

2、任期激励收入的计算原则：在超额完成目标归母净利润的基础上参考经济的周期性发展情况、企业的经济效益变化情况、公司员工人均工资增长情况等，按照不高于5%的系数计算任期激励收入。

任期激励收入=(任期内实际完成数的归母净利润总和-任期内目标的归母净

利润总和) ×5%

(二) 任期激励收入的分配与发放

1、任期激励收入实行延期发放，任期考核完毕后当期发放 50%，次年发放 50%。

2、任期激励收入是针对董事长及高级管理人员的奖励，各成员根据贡献程度领取相应的奖励，具体奖励方案经公司考核小组考核后报薪酬委员会审核。

#### 第四章 绩效考核与薪酬调整

**第十条** 董事会下达公司经营管理考核目标，主要指标为经营业绩、经营管理、战略管理、党的建设。董事长与总裁签订任期经营管理目标责任书，总裁向其他高级管理人员分解并下达任期经营管理目标，并签订分管业务经营管理目标责任书。

**第十一条** 薪酬委员会以自然年度为周期组织对公司内部董事、高级管理人员进行绩效考核，公司高级管理人员的考核结果经薪酬委员会审核后，报公司董事会审议，公司董事的绩效考核结果仍需经股东会审议后确定。具体考核内容如下：

(一) 公司年度绩效考核指标

公司年度绩效考核得分由薪酬委员会考核确定。公司年度绩效考核指标及细则详见下表：

指标类别	考核指标	权重	目标值
党的建设	完善党建体系 开展党建活动	5%	符合党组织管理要求
经营业绩	营业收入	25%	年初经营层拟定 并报薪酬委员会审核
	归属于母公司的净利润	40%	年初经营层拟定 并报薪酬委员会审核
	其他关注类指标	5%	年初经营层拟定 并报薪酬委员会审核
经营管理	安全管理	10%	七无
	内控执行	10%	符合公司内部管理要求
战略管理	公司战略的执行和推进	5%	根据公司战略规划分解
合计		100%	/

注 1：其他关注类指标主要包括净资产收益率、经营活动产生的现金流量净额、股权增值率、EVA、资产负债率或其他薪酬委员会关注的指标，该类指标主要是与公司年度经营情况相关及薪酬委员会关注的其他指标。

注 2：战略管理包括战略的分解、执行。该指标的确定和评价采取经营层根据战略管理情况向薪酬委员会报审的方式进行。

## （二）董事长、总裁年度绩效考核

董事长、总裁的年度绩效考核与公司整体业绩挂钩，主要考评董事会下达的任务目标的完成情况及公司内部管理等。

## （三）其他高级管理人员绩效考核

其他高级管理人员绩效考核除与公司年度绩效考核情况挂钩外，同时对其岗位业绩进行考核。

岗位业绩考核指标根据董事会下达的目标分解及各高级管理人员分管工作内容，岗位业绩由董事长、总裁进行考核，最终结果报薪酬委员会审定。

**第十二条** 公司内部董事、高级管理人员的绩效年薪和任期激励收入的确定和支付应当以绩效考核结果为重要依据。公司确定一定比例的绩效年薪，在年度报告披露和绩效评价完成后支付。

**第十三条** 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化相应地调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬可根据同行业薪酬水平、通胀水平、公司盈利状况、公司组织结构调整等因素进行调整。

## 第五章 薪酬发放与止付追索

**第十四条** 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第十六条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效年薪和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员在任职期间违反义务给公司造成损失，

或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪或津贴以及任期激励收入，并对相关情形发生期间已经支付的绩效年薪或津贴以及任期激励收入进行全额或部分追回。

## 第六章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。本制度如与法律、法规或者《公司章程》的规定相冲突时，按法律、法规或者《公司章程》的规定执行。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释，自公司股东会审议批准之日起生效实施。