

**成都云图控股股份有限公司**  
**董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度**  
**（2018年5月）**

**第一章 总则**

第一条 为进一步完善成都云图控股股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事、监事和高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关国家相关法律、法规的规定及《公司章程》、《董事会薪酬与考核委员会实施细则》，并结合公司现行的薪酬管理体系，特制定本薪酬管理制度。

第二条 适用本制度的董事、监事与高级管理人员包括：公司董事、监事、总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监。

第三条 公司董事、监事和高级管理人员薪酬与公司经营业绩相结合，保障公司稳定发展，同时符合市场价值规律，其薪酬的确定遵循以下原则：

- 1、体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- 2、体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- 3、体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- 4、体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

**第二章 薪酬管理机构**

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度，报董事会、监事会和股东大会审批。

独立董事应当对公司董事、高级管理人员的薪酬发表独立意见。

第五条 董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况监督。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬的结构与考核

第七条 公司董事、监事、高级管理人员、独立董事的年度薪资范围如下：

单位：万元

职务	年度薪酬范围	备注说明
董事长	≤60	
总裁	≤80	
董事	≤60	指在公司有任职的董事
高级管理人员	≤50	含财务总监、董事会秘书
独立董事	5（津贴含税）	
外部非独立董事	5（津贴含税）	指未在公司或控股股东控制的其他企业任职的外部非独立董事
监事	≤40	指在公司有任职的监事
监事	5（津贴含税）	指未在公司或控股股东控制的其他企业任职的外部监事

上述人员出席公司董事会、股东大会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 在公司任职的董事、监事和高级管理人员的薪酬实行年薪制，年薪金额根据其任在公司所任行政职务、岗位重要性、业绩贡献大小、公司效益增长及同行业同区域企业薪酬水平由董事会薪酬委员会综合确定。年薪分为基本年薪和绩效年薪，原则上绩效年薪占总年薪的50%，但也可根据任职的重要性的和业绩考核需要，将绩效年薪幅度调整为40%-60%。

第九条 绩效考核内容是由公司董事会薪酬与考核委员会结合高管人员的工作岗位、公司利润、主要运营指标的完成情况，经评定后制定具体的绩效考核方案，报董事长签批后执行。

第十条 公司薪酬与考核委员会负责成立由公司人力资源部、财务部为主的考核执行小组，在每个考核周期结束后，依据公司本考核周期的实际经营业绩及本人工作完成情况，按照考核制度对上述人员进行绩效考核，考核结果统一报公司薪酬与考核委员会核定。薪酬与考核委员会在本年度结束后披露年度报告前将

年度薪酬的考核和发放统一上报董事会，独立董事对实际发放的年度薪酬发表意见。

第十一条 保险与福利根据国家 and 公司的有关规定执行。

#### 第四章 薪酬的发放

第十二条 公司独立董事、外部非独立董事（如有）、外部监事（如有）的津贴按季发放；董事、监事和高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放。

第十三条 公司董事、监事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十四条 公司董事、监事、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绩效奖金并予以发放。

第十五条 公司董事、监事及高管人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效年薪或津贴：

- 1、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- 3、因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- 4、公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

#### 第五章 薪酬的调整

第十六条 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。

第十七条 公司董事、监事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

1、同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

2、通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

- 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。

## 第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和公司《章程》等相关规定执行。

第十九条 本制度自公司股东大会审议通过之日起实施，由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和本公司章程、公司信息披露管理办法等相关规定执行；公司之前制定的制度与本制度规定有冲突的，以本制度规定为准。本制度如与日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的公司章程相抵触时，按有关法律、法规、规范性文件和公司章程的规定执行。