

山西兰花科技创业股份有限公司

高层管理人员薪酬管理办法（试行）

为进一步规范公司高层管理人员（下称“高管”）薪酬管理，根据《晋城市人民政府国有资产监督管理委员会、晋城市人力资源和社会保障局关于印发〈晋城市国资委监管企业负责人薪酬核定办法（试行）〉的通知》（晋市国资字〔2020〕41号），结合公司实际，制定本办法。

一、指导原则

- （一）坚持按劳分配为主，多种分配方式并存的原则。
- （二）坚持效率优先、兼顾公平的原则。
- （三）坚持差异化管理原则，充分考虑岗位职责、承担风险、贡献等实际情况。

二、实施范围

实施范围包括公司董事长、副董事长、总经理、董事会秘书、副总经理、总法律顾问、总工程师、总会计师、总经济师等公司高管人员。

三、高管年薪收入的确定

公司高管年薪收入由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

年薪收入总额=基本年薪+绩效年薪+任期激励收入

（一）基本年薪

- 1、基本年薪=上年度在岗职工平均工资×2×年薪系数
- 2、公司高管基本年薪按上年度兰花公司在岗职工平均工资的 2 倍确定，原则上不得超过上年度晋城市国有及国有控股企业职工平均工资（市统计局公布数据）的 2 倍。

3、高管年薪系数由公司根据岗位职责、承担风险、贡献大小等因素，按照权责利相适应、合理拉开差距、消除平均主义等原则确定。

年薪系数=岗位级别×75%+年功系数×5%+职称学历系数×20%（职称学历取项二选一，就高不就低）。任职安全管理的副总，岗位级别系数另加 0.01。

（二）绩效年薪

1、绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数

2、绩效年薪以基本年薪为基数，根据年度经营业绩考核评价结果并结合绩效年薪调节系数确定。

3、公司高管年度考核评价系数根据企业负责人年度经营业绩考核评价结果确定，最高不超过 2。

4、公司高管绩效年薪调节系数根据企业功能性质以及企业资产规模、营业收入、利润、职工人数等因素进行测算，最高不超过 1.5。

绩效年薪调节系数原则上一个任期确定一次。因重大资产重组、企业改革等对调节系数确定产生重大影响的，任期内可适当调整。

5、高管薪酬增长与职工工资增长相协调，考核当年在岗职工平均工资未增长的，绩效年薪不得增长。

（三）任期激励收入

1、任期激励收入=本人任期内年薪总水平×25%×任期考核评价系数

2、公司高管任期激励收入根据任期经营业绩考核结果，在不超过任期内年薪总水平的 25%以内确定。

3、任期考核评价系数根据任期经营业绩考核结果确定，最高不超过 1。

4、公司高管年度、任期综合考核评价中，存在以下情况：

因发生违规违纪事件、重大决策失误、安全责任事故、质量事故

等受到有关部门追究责任，以及出现其他违反规定需要进行处罚的。

落实党风廉政建设主体责任和监督责任不力，对本企业出现违规违纪问题负有责任，或存在严重过失行为造成国有资产损失等受到有关部门追究责任的。

根据年度、任期综合考核评价结果，减发或全部扣发绩效年薪、任期激励收入。已经发放的，追索扣回部分或全部已发放绩效年薪和任期激励收入。

四、福利性待遇

（一）公司高管依法参加基本养老保险、基本医疗保险等社会保险以及缴存住房公积金，其缴存比例、基数应符合相关管理规定。

（二）公司高管企业年金、补充医疗保险按公司有关规定执行。

（三）公司高管享受的符合有关政策规定的住房公积金、企业年金和补充医疗保险等福利性待遇，一并纳入薪酬体系统筹管理。应由个人承担的部分，由公司从其年度薪酬中代扣代缴；应由公司承担的部分，由公司支付。

公司高管不得在公司领取其他福利性货币收入。

五、薪酬支付及管理

（一）公司高管按以岗定薪原则确定和调整薪酬。因工作关系岗位变动的，薪酬计发时间原则上以任职次月至离职当月，以任免文件月份（或调动通知表）为准。对于调离或退休的，除按当年在岗实际工作月数计提的绩效年薪和任期激励收入外，不得在公司领取薪酬。保险福利待遇按有关规定执行。

（二）公司高管基本年薪按月发放，取薪时间应与企业职工一致；绩效年薪待年度考核后一次性兑现；任期激励收入实行延期支付，在任期届满后分3年按3:3:4的比例逐年兑现。

公司高管薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

（三）证券部按规定做好企业负责人薪酬分配结果的信息披露，人力资源部、企管部、财务部做好相关薪酬分配、考核等原始资料的保存工作，积极配合有关部门的监督。

六、附则

本办法自董事会通过之日起执行，之前与本办法有悖的，按照本办法执行。