

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。

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。公司高级管理人员薪酬制度遵循以下原则:

- 1、竞争力原则 公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力;
- 2、按劳分配与责、权、利相结合的原则;
- 3、与公司效益及工作目标挂钩的原则;
- 4、短期与长期激励相结合的原则;
- 5、公开、公正、透明的原则。

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《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年薪由基础年薪和年度绩效奖金构成,根据高级管理人员所承担的责任、风险、压力等,分别确定基本工资标准和年薪范围,详见表1所示。

表1 高级管理人员薪酬结构(单位:人民币万元)

职务	基础年薪		年度绩效奖金	年薪范围
	基本工资	绩效工资		
总经理	65	以基本工资为基数按0~100%比例核定,依考核结果发放	按考核结果发放	基本工资~基本工资*3
副总经理	50			基本工资~基本工资*3
财务总监	50			基本工资~基本工资*3
董事会秘书	50			基本工资~基本工资*3

根据同行业同级别关键核心人员的薪酬水平以及对公司发展的重要性 and 不可或缺性,关键核心的高级管理人员的年薪可超过同级高级管理人员的年薪范围,具体薪酬情况由董事会薪酬与考核委员会审议。

如高级管理人员同时担任上述两个职务,则该高级管理人员之年薪范围及基本工资从高标准。

第七条 基础年薪是高级管理人员的年度基本收入,分为基本工资和绩效工资,按月发放。

基本工资可在 $\pm 30\%$ 幅度内进行调整，若调整方案超过 $\pm 30\%$ 幅度由董事会薪酬与考核委员会确定。董事会有权否决董事会薪酬与考核委员会确定的基本工资调整方案，并确定新的基本工资调整方案。基本工资调整的，年薪范围依第六条规定相应调整。

绩效工资以基本工资为基数按0~100%比例核定，根据公司《员工绩效考核办法》规定，依公司高级管理人员每月考核结果发放月绩效工资。

第八条 高级管理人员的年度绩效考核及激励方案包含年度绩效奖金和年度超额激励：

1、年度绩效奖金是与绩效考核结果、公司经营效益相联系的浮动收入，按年度发放。

2、超额激励奖金是激励和引导高级管理人员提高公司经营绩效的长效机制，是超额达成公司经营目标实施的激励。公司高级管理人员超额激励奖金不列入年薪范围。

3、高级管理人员的年度绩效考核及激励方案是发放高级管理人员年度绩效奖金和超额激励奖金的依据。

高级管理人员的年度绩效考核及激励方案每年初报董事会薪酬与考核委员会审议通过后实施。

次年初根据年度绩效考核及激励方案考核结果确定高级管理人员的年度绩效奖金和超额激励奖金预算，在预算内呈报公司董事会薪酬与考核委员会审议确定，董事会有权否决董事会薪酬与考核委员会确定的发放金额，并确定新的发放金额。

第九条 公司高级管理人员的薪酬为税前收入，包括需高级管理人员个人承担的社会保险、住房公积金缴纳额及个人所得税。

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。

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。