

吉林省金冠电气股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 目的

为建立健全公司董事、监事及高级管理人员薪酬管理体系，制定科学有效的激励与约束机制，充分激发创业动力，全力促进企业战略目标达成，实现股东价值最大化，特制定本管理办法。

第二条 指导原则

（一）业绩导向原则：以公司整体经营业绩为导向，与公司经营业绩及个人绩效直接挂钩。

（二）有效激励原则：高管采用固定与浮动结合的结构，薪酬水平根据公司经营目标达成情况而上下浮动。

（三）短期与长期相结合原则：高管总收入包括短期年度收入和长期股权激励收益。

（四）价值贡献原则：依据岗位价值、工作能力及业绩达成情况付薪，薪酬水平体现价值贡献的差异。

（五）兼顾行业水平与公司现状原则：结合行业整体水平和公司发展阶段等因素，综合确定高管薪酬整体水平。

第三条 适用范围

本办法适用于董事、监事及公司高级管理人员（包括总经理、党委副书记、副总经理、董事会秘书、财务总监、董事长助理、总经理助理等）。

第四条 组织与职责权限

（一）股东大会

批准董事、监事薪酬。

（二）董事会

1. 批准公司高级管理人员薪酬；
2. 批准调增或调减高管年薪标准；
3. 对高管年度经营业绩进行考核；

4. 批准年度业绩奖励方案。

（三）董事会薪酬与考核委员会

1. 组织拟定和审议薪酬管理办法并上报董事会；

2. 对薪酬管理办法提出修订建议。

（二）综合部

1. 拟定薪酬管理办法、高管薪酬标准及激励方案草案；

2. 依据董事会批准的高管薪酬管理办法和高管薪酬标准，核算并发放高管薪酬。

第二章 高管薪酬结构、薪酬标准和薪酬支付

第五条 薪酬结构

薪酬结构为：月度固定工资+季度绩效工资+年度绩效奖金+超额业绩奖励+股权激励。

（一）月度固定工资：与岗位级别挂钩，按月固定支付的工资。

（二）季度绩效工资：月绩效工资与月固定工资比例根据级别设定比例，总经理/董事长比例为 4:6，副总级别比例为 3:7，累积季度考核，与个人季度绩效考核结果挂钩，季度浮动发放。（季度绩效工资=月绩效工资基数*季度内任职月数*个人季度考核系数）

（三）年度绩效奖金：根据公司年度经营业绩达成情况和个人年度考核成绩确定的奖金。当公司年度经营业绩利润总额达到基础值以上时，高管可以分配年度绩效奖金。分配的基数以各子公司领导班子奖金均值匹配集团系数为基数，以高管的年度绩效考核成绩为系数进行核算。

（四）超额业绩奖励：当公司完成奋斗值以上时，高管可以分配的超额奖励。分配的基数以各子公司领导班子奖金均值匹配集团系数为基数，以高管的年度绩效考核成绩为系数进行核算。

（五）股权激励：公司达到既定目标条件，以公司股票作为奖励的长期激励。

第六条 薪酬标准

公司独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴标准为每人每年税前 10 万元，按月发放。公司非独立董事及监事不担任实际工作职务的，不领取董事及监事津贴。担任实际工作职务的公司非独立董事及监事按其实际担任的工作职务领取薪酬，不领取董事及监事津贴。其他高级管理人员，根据职级不同执行相应薪酬标准，具体如下：

（一）固定工资标准

董事长、总经理年度固定薪资标准为税前固定年薪标准为 48 万，月固定薪资标准 4 万元。董事长兼任总经理系数取 1.5，税前固定年薪标准为 72 万，月固定薪资标准为 6 万元。其他高级管理人员税前固定年薪标准为 42 万，月固定 3.5 万元。

职级	固定年薪标准	固定月薪标准
董事长、总经理	48 万	4 万
董事长兼总经理	72 万	6 万
其他高级管理人员	42 万	3.5 万

（二）季度绩效工资

季度绩效工资=月度绩效工资基数*季度内任职月数*个人季度绩效考核系数。

（1）董事长、总经理月度绩效工资与月度固定工资比例为 4:6，根据董事长、总经理固定月薪比例核算，即董事长、总经理月绩效工资为 2.6667 万元。董事长兼总经理月度绩效工资为 4 万元。

（2）其他高级管理人员月度绩效工资与月度固定工资比例为 3:7，根据副总经理月度固定工资核算，即月度绩效工资为 1.5 万元。

（三）年度绩效奖金和超额业绩奖励

1. 发放条件

当公司经营目标“净利润总额”达到基础值以上，公司高管可分配年度绩效奖金。当公司经营目标“净利润总额”达到奋斗值以上，公司高管可分配超额业绩奖金。

2. 年度绩效奖金及超额业绩奖励的基数

集团年度绩效奖金及超额业绩奖励的基数均与各子公司领导班子奖金均值挂钩，由各子公司领导班子奖金均值匹配集团系数确定。

各子公司领导班子奖金根据预算指标考核方案执行，净利润达到基础值至奋斗值（含）之间的，根据公司不同业务情况奖励子公司超额利润的 8%或 10%作为团队激励，超出奋斗值的，奖励子公司超额利润的 15%作为团队激励。各子公司领导班子内部进行二次分配，各子公司进行二次分配的均值为 N，集团高管年度绩效奖金及超额业绩奖金基数如下：

职级	年度绩效奖金基数	超额业绩奖励基数
董事长、总经理	1.2N	1.5N
其他高级管理人员	N	1.2N

3. 年度绩效奖金及超额业绩奖励系数

年度绩效奖金及超额业绩奖励系数与个人年度综合绩效考核成绩挂钩。

第三章 薪酬标准的调整及薪酬发放

第七条 年薪标准调整

董事会薪酬委员会根据公司所在地消费价格指数、同行业薪酬水平、公司经营目标完成情况等，对高管薪酬水平进行评估。若需要进行调整，提出调整建议，报董事会批准后执行。

第八条 调整程序

董事会薪酬委员会组织拟定高管年薪调整标准，上报董事会审批后执行。

第九条 奖金及超额业绩奖励发放其他条件

（一）高管任职不满一年的，根据年度综合考核结果及在职时间折算发放年度绩效奖金和超额业绩奖励。

（二）因违纪、不胜任工作被公司辞退或绩效合格的，年度绩效奖金和业绩奖励不予发放。

（三）季度绩效奖金

全月未到岗工作的，以及全月无实际工作或无业绩产出的无当月绩效奖金，在季度累积核算和发放时予以扣除；

第四章 附则

第十条 本管理办法由董事会薪酬委员会负责解释。

第十一条 本管理办法经董事会、股东大会批准后执行。

二〇二一年四月