

佛山电器照明股份有限公司 领导班子人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步提高公司管理水平，加强和规范公司薪酬管理，充分调动公司领导班子人员工作的积极性和创造性，建立和完善有效的激励与约束机制，为公司和股东创造更大效益，根据《公司法》、《上市公司治理准则》和《公司章程》等有关规定，充分考虑公司实际情况，特制定本办法。

第二条 本办法适用于以下“领导班子成员”，包括董事长、党委书记、党委副书记、纪委书记及高级管理人员中的经营班子成员（具体指总经理、常务副总经理、副总经理、财务总监）。

第三条 公司领导班子成员年度薪酬的确定遵循以下原则：

(一)坚持按劳分配与责、权、利对等相结合的原则；

(二)实行收入水平与公司效益及经营目标紧密挂钩的原则；

(三)薪酬与公司长远利益相结合的原则，促进公司的长期稳定发展。

(四)薪酬标准以经营规模、业绩目标、工作能力水平、岗位责任、勤勉尽职及工作表现等为依据的原则。

第二章 薪酬构成及考核结果运用

第四条 公司领导班子成员薪酬由基本年薪、绩效年薪、增量奖励、特殊贡献奖、任期激励收入五部分构成。

第五条 基本年薪是指公司领导班子人员的年度基本收入。基本年薪根据公司所在地上年度城镇非私营单位在岗职工平均工资（低于广州标准的，按广州标准）的4倍确定。

第六条 绩效年薪以基本年薪为基数，根据年度综合考核评价结果，结合绩效年薪调节系数、年度考核净利润完成率确定。

绩效年薪=基本年薪×年度综合考评系数×绩效调节系数×考核净利润完成率

年度综合考评系数根据考核得分和管理难度等级确定系数等级，最高不超过2。年度综合考评得分由经营业绩考核得分和党建考核得分两部分组成。其中，经营业绩考核得分由经营成果考核得分、重点工作考核得分、管控事项考核得分等部分构成；党建考核得分由领导班子民主测评得分、基层党建工作考核得分、党风廉政建设考核得分和选人用人评议得分等4部分构成。经营业绩考核得分和党建考核得分权重为70%和30%。公司管理难度等级根据公司资产总额、资产负债率、职工人数、资源禀赋等因素每年核定一次，分为难度1（A类）、难度2（B类）、难度3（C类）三档，其中，B类、C类公司综合考评系数可分别上浮5%、10%。

绩效调节系数主要根据公司年度考核净利润，综合考虑公司所在行业及公司规模等因素确定，最高不超过3。

考核净利润完成率=考核净利润完成值/目标值，如考核净利润完成率 ≥ 1 ，取1；考核净利润完成率 < 1 ，取实际数，存在特殊情况的，可以适当调整。

表1：年度综合考评分数与系数初核对应表

考评等级	考评得分	综合考评系数初核值
优秀	90分（含）以上	1.5（含）-2
良好	80分（含）-90分	1（含）-1.5
一般	60分（含）-80分	0.5（含）-1
较差	60分以下	0

表2：绩效调节系数与年度考核净利润完成值对应表

年度考核净利润P	绩效调节系数	备注
$0 \leq P < 2000$ 万元	0.6（含）-0.7	具体绩效调节系数，主要根据公司年度考核净利润，综合考虑公司所在行业及企业规模等因素，在对应区间内由公司董事会决定。
$2000 \text{万元} \leq P < 4000$ 万元	0.7（含）-0.8	
$4000 \text{万元} \leq P < 1$ 亿元	0.8（含）-1	
$1 \text{亿元} \leq P < 2$ 亿元	1（含）-1.2	
$2 \text{亿元} \leq P < 5$ 亿元	1.2（含）-1.8	
$5 \text{亿元} \leq P < 8$ 亿元	1.8（含）-2.4	
$P \geq 8$ 亿元	2.4（含）-3	

第七条 公司超额完成当年考核净利润目标，原则上可提取不超过当年或当期扣除非经常性收益后、有经营性现金流保障的税后净利润增加额的25%作为增量奖励。

第八条 增量奖励总额不得超过公司领导班子成员基本年薪与绩效年薪之和的1倍，特殊情况由公司董事会研究确定。增量奖励的范围为公司领导班子、中层干部及骨干员工等，其中，领导班子成员分配比例不超过增量奖励总额的50%，由公司董事会负责分配。公司领导班子成员年度综合考评在一般等级及以上的，方可计提增量奖励。已按本办法计提增量奖励的，公司不得再额外计提增量激励作为有功人员的奖励。

第九条 公司当年考核净利润目标值较上年考核净利润实际完成值下降的，增量奖励不得超过当年或当期扣除非经常性收益后、有经营性现金流保障的税后净利润增加额的5%。当年考核净利润完成值同比上年未实现增长的，公司领导班子成员绩效年薪及增量奖励之和不得超过上年绩效年薪和增量奖励之和。

第十条 特殊贡献奖是指公司在重大项目投资、资本运作、资产盘活、企业改革、转型升级、履行社会责任等方面取得突出成绩或作出重大贡献的，可以向公司董事会申报特殊贡献奖励，奖励总额不超过100万元，发放范围为公司领导班子，具体由公司领导班子自行分配。公司获得的创新驱动奖励及其他单位颁发的专项奖励，不受特殊贡献奖励总额限制，但分配方案需报公司董事会备案。

第十一条 任期激励收入是指与公司领导班子成员任期考核评价结果相联系的收入。根据任期考核评价结果，在不超过公司领导班子成员任期内年薪总水平的10%以内确定，原则上公司领

导班子人员任期综合考评在一般等级及以上的，方可领取任期激励。

任期考核得分由价值提升得分、综合评价得分、任期内年度考核结果得分等部分构成。

第十二条 公司领导班子成员年度考核和任期考核结果分为优秀、称职、基本称职和不称职四个等级，根据公司领导班子成员综合考核评价得分进行等级核定。

第十三条 鼓励公司建立健全长效激励机制，探索建立股权激励、虚拟股权、增量奖股、科技成果转化股份等中长期激励措施。长效激励由公司提出，按管理权限审核通过后执行。

第十四条 公司领导班子成员按照国家有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险。公司按照国家有关规定建立公司年金和补充医疗保险的，其缴费比例不得超过国家规定的标准。

第十五条 公司领导班子成员年薪为税前收入，个人所得税由公司依法代扣代缴，公司不得为个人负担个人所得税。

第三章 薪酬核算与支付

第十六条 公司领导班子成员薪酬分配系数如下：董事长（党委书记）分配系数为1，总经理为0.95，其他领导班子成员年薪依据其岗位职责和承担风险等因素，按公司董事长年薪的0.6至0.9倍，具体由公司董事会合理确定。

第十七条 公司领导班子人员的基本年薪按月支付。绩效年薪按考核年度每年进行清算，按序时进度完成目标任务的，可在不超过预测绩效年薪60%的范围内按月预发。

第十八条 任期激励收入在任期考核结束后2年内支付，原则上从任期结束后的第一年起按6:4的比例逐年兑现。

公司领导班子人员任期综合考核评价为优秀、良好等级的，全额领取任期激励；一般等级的，领取60%任期激励；较差等级以及非因政策性及重大不可抗力因素造成连续3年新增亏损的，不得领取任期激励收入。

因本人原因任期未了的，不得实行任期激励；非本人原因任期未了的，根据任期考核评价结果并结合本人在公司领导班子岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

第四章 薪酬管理与监督

第十九条 公司董事会薪酬与考核委员会是确定公司领导班子人员薪酬方案考核和监督的专门机构。董事会薪酬与考核委员会形成领导班子人员薪酬方案后，提交公司董事会批准后实施。

公司人力资源部、财务部、董事会办公室等部门配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施工作。

第二十条 公司领导班子人员因岗位变动调离公司的，自收到任免调整通知文件次月起，按新的岗位标准计发薪酬。除按当年在公司领导班子岗位实际工作月数计提的年薪外，不得继续在公司领取薪酬，工资关系不得保留在公司。

第二十一条 公司领导班子成员在其下属全资、控股、参股公司或其他本公司以外单位兼职的，不得在兼职公司（单位）领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬；或因特殊情况需在下属公司或其他社会组织领取报酬的，应全额上交所在公司，不得据为己有。

第二十二条 公司领导班子成员达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在公司领导班子岗位实际工作月数计提的绩效年薪、任期激励收入、特殊贡献奖、增量奖励、中长期激励等收入外，不得继续在公司领取薪酬。

第五章 约束机制

第二十三条 公司领导班子成员因违纪违规受到纪律处分或行政处分的，依据其所受处分情况扣减当年绩效年薪及任期激励收入的10%至100%，并取消领取增量奖励和特殊贡献奖的资格，具体按照相关规定办理。领导班子成员被取保候审、监视居住、刑事拘留、逮捕期间，停发其薪酬待遇；发生违法犯罪行为被追究刑事责任的，全额扣减当年绩效年薪以及本任期内的全部任期激励收入，同时依据党风廉政建设责任制追究相应责任。

第二十四条 公司领导班子成员存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇等行为的，依照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。

第二十五条 公司存在虚报经营、财务数据等行为的，取消领导班子人员当年绩效年薪、任期激励，并取消其领取当年增量奖励和特殊贡献奖资格，情节严重的，按相关规定严肃追责。

第六章 附则

第二十六条 市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。

第二十七条 本办法由公司董事会负责解释。

第二十八条 本办法经公司股东大会审议通过后生效，2022年度起的薪酬考核按本办法执行。