

证券代码：400253

证券简称：R 威创 1

主办券商：金圆统一证券

威创集团股份有限公司高级管理人员薪酬与考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

威创集团股份有限公司（以下简称“公司”）于 2025 年 3 月 12 日召开第六届董事会第十一次会议审议通过了《关于修订<高级管理人员薪酬与考核管理办法>的议案》。

二、 制度的主要内容，分章节列示：

威创集团股份有限公司 高级管理人员薪酬与考核管理办法

（经第六届董事会第十一次会议审议）

第一章 总则

第一条 为规范威创集团股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的年度绩效考核薪酬分配管理，建立健全符合现代企业制度要求的激励和约束机制，参照有关法律法规和公司章程，结合公司实际情况，特制定本办法。

第二条 本办法所称“高级管理人员”，包括公司总经理、副总经理、财务负责人和董事会秘书。

第三条 确定公司高级管理人员年度薪酬的原则是：

- 1、坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- 2、实行收入水平与公司效益及经营目标挂钩的原则；
- 3、薪酬与公司长远利益相结合的原则，确保主营业务增长，防止短期行

为，促进公司的长期稳定发展；

4、薪酬标准以公开、公正、透明为原则，以经营规模、业绩目标、岗位责任、工作能力等为依据，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励和约束，又要符合企业的实际情况。

第四条 公司高级管理人员年度薪酬由基本薪酬和绩效考核薪酬组成。其中，公司高级管理人员的基本薪酬依据其与公司签订的《劳动（聘任）合同》及公司相关规定执行；公司高级管理人员的绩效考核薪酬依据本办法执行。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责高级管理人员的年度绩效薪酬考核方案的制订，组织、实施对高级管理人员的年度绩效考核，并对薪酬与考核制度的执行情况进行监督。

公司人力资源部依据薪酬与考核委员会确定的高级管理人员年度绩效考核结果负责绩效薪酬的具体发放。

第三章 绩效考核方法

第六条 高级管理人员的绩效考核指标根据公司的年度经营目标，结合高级管理人员对应的岗位职责来确定。其中主要包含：年度业绩经营目标和岗位相关的年度重点工作目标。绩效考核评价分数=Σ 指标项分数×权重。

第七条 绩效年薪的确定

绩效年薪=绩效年薪基数×公司绩效系数×个人绩效系数。

1、绩效年薪基数

根据职位的不同，高级管理人员绩效年薪基数占其标准年度总收入的30%~50%。

2、公司绩效系数

与经营业绩目标的达成率相关，公司绩效系数=经营指标 1 达成率 X 权重 1+经营指标 2 达成率 X 权重 2+.....

如各指标的达成率超过 100%，按 100%计算。

3、个人绩效系数

高级管理人员的个人绩效评价结果以 SABC 的等级方式体现，对应的个人绩效系数如下：

绩效等级	S	A+	A	B	C
	优秀	优良	良好	及格	待改进
个人绩效系数	2.0	1.5	1	0.8	0

第八条 绩效考核期间内，如遇国家法规政策调整、不可抗力因素或其他特别重大事件，对考核事项产生重大影响时，公司董事会与高级管理人员达成一致后可以根据具体情况调整考核期间的考核指标或调整经营目标责任书的相关内容。

第九条 绩效考核程序：

1、考核期间结束后 15 个工作日内，公司副总经理、财务负责人应向公司总经理提交述职报告，对考核期间个人工作完成情况进行自我评价；总经理应在收到报告后 5 个工作日内对副总经理、财务负责人年度绩效完成情况进行初步考评，并提交薪酬与考核委员会；

2、考核期间结束后 20 个工作日内，公司总经理和董事会秘书应向公司董事会薪酬与考核委员会提交述职报告，对考核期内个人工作完成情况进行自我评价；

3、薪酬与考核委员会在收到高级管理人员提交的述职报告以及初步考评意见后 5 个工作日内，应依据经内部审计的年度财务报表数据，对照本办法，对高级管理人员进行年度绩效评价；如内部审计的财务报表数据与外部审计机构最终出具的年度审计报告存在差异的，公司将依据外部审计机构出具的年度审计报告进行调整。

4、薪酬与考核委员会完成对高级管理人员的年度绩效考评后，公司人力资源部应在 5 个工作日内按其结果计算高级管理人员对应的年度绩效考核薪酬，并进行一次性发放。

第十条 任何高级管理人员都不得参与其自身绩效考核与薪酬决定的过程。

第十一条 公司高级管理人员在绩效考核期间结束前离职的，其绩效考核

薪酬由薪酬与考核委员会在对高级管理人员进行年度绩效考核时，视具体情况审议决定。

第十二条 公司高级管理人员应当遵守职业道德，忠实勤勉履行职责。

公司高级管理人员不得未经董事会授权进行关联交易，不得编制虚假财务报表，不得违反国家法律法规、公司章程和董事会决议。

公司高级管理人员违反前款规定，或有重大决策失误、重大安全与质量责任事故、严重环境污染事故等事件发生，给公司造成不良影响或造成公司损失的，应消除不良影响，并赔偿因此给公司造成的经济损失，涉嫌犯罪的，移送司法机关依法处理。

第四章 离职管理

第十三条 公司高级管理人员因以下情形，经本人认可离职时，应享有离职补偿金：

- （1） 因公司控制权变更（包括但不限于并购、重组、实际控制人变更等情形）导致其职务被解除；
- （2） 非因个人过错（如董事会或有权机关认定的严重失职、违反相关法律法规或公司制度等过错）被公司董事会在任期届满前终止或解除职务；

离职补偿金额为其终止或解除职务前一年的年薪与其他固定福利待遇之总和五倍的经济补偿，其离职与具体补偿金额及附属离职补偿合同由董事会薪酬与考核委员会根据以下因素综合确定：

- （1） 在职期间对公司经营发展的贡献；
- （2） 离职原因及对公司的影响；
- （3） 行业管理及公司财务状况。

第十四条 公司应在公司董事会自收到高级管理人员的离职报告与公司高级管理人员签署离职补偿合同，并于三十日内一次性支付补偿款项，相关税费由公司代扣代缴。

第十五条 因以下情形造成的公司高级管理人员在任期届满前离职的，不享有离职补偿金：

- （1） 因个人原因主动辞职；

- (2) 存在严重失职、重大决策失误、违反法律法规或公司制度、编制虚假财务报表、关联交易未授权等行为；
- (3) 因触犯行政法规、刑法或因重大过失导致公司遭受重大损失达信息披露标准。

第五章 附则

第十六条 本办法所称公司高级管理人员，是指公司的总经理、副总经理、财务负责人，董事会秘书和公司章程规定的其他人员。

第十七条 公司高级管理人员年度薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

第十八条 本办法未尽事宜，按国家有关法律法规及规范性文件和公司章程等规定执行；本办法如与国家日后颁布的法律法规及规范性文件相抵触时，董事会应立即对本办法进行修订。

第十九条 本办法由公司董事会负责解释。

第二十条 本办法自公司董事会审议通过之日起实施。

威创集团股份有限公司

董事会

2025年3月13日