

福建南平太阳电缆股份有限公司

高级管理人员绩效考核和薪酬管理办法

第一条 目的 为建立和完善与现代企业制度相适应的公司高级管理人员激励和约束机制，有效调动和发挥公司高级管理人员的积极性和创造性，保证公司战略和中短期目标的实现，根据公司法等有关法律以及本公司章程，在充分考虑公司的实际情况以及公司所在区域和行业特点的基础上，特制订本办法。

第二条 适用对象 公司总裁、副总裁、总工程师、财务总监、董事会秘书等公司高级管理人员适用本办法。

第三条 遵循原则

（一）高管薪酬标准以公司规模、经营状况、业绩目标、工作能力以及行业和区域薪酬水平等指标为依据，既要体现高管薪酬的竞争水平，又要符合企业的实际情况；

（二）有利于强化激励与约束相结合，高管薪酬与公司管理绩效及工作目标挂钩的原则，个人薪酬与公司长远利益相结合，确保主营业务持续增长，防止短期行为，促进公司的永续经营和发展；

（三）体现责权利对等的原则，高管个人薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符

（四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与绩效考核为依据。

第四条 薪酬管理机构 公司董事会负责高级管理人员考核并确定薪酬，由董事会薪酬与考核委员会具体实施，董事长负责高管薪酬的具体发放。

第五条 高管薪酬构成：年薪由基本薪酬、绩效薪酬、年度激励三部分组成。

基本薪酬为薪酬中的固定部分，绩效薪酬为薪酬中与绩效挂钩的浮动部分，按年度考核结果发放。年度激励是指当年度净利润超过目标净利润时给予高管团队的奖励。

公司高管薪酬分三档：总裁为第一档，系数为 1；常务付总裁为第二档，系数为 0.76；副总裁、财务总监、内审总监、总工程师、董秘等高管为第三档，系数 0.6。

高管基本薪酬与绩效薪酬基数根据同行业薪酬水平、外部环境、公司规模、公司总体薪酬水平等因素由董事会确定。

年度激励根据公司年度净利润的实现程度提取，参照薪酬系数发放。高管年度激励提取总数为年度实现净利润超过年度预算目标 10%以上部分，提取 10%。

第六条 绩效考核

高管绩效考核内容：公司关键绩效指标的实现程度，占 70%；绩效评议（包括述职报告评议和民主评议），占 20%；分管业务的目标完成程度，占 10%；

（一）公司关键绩效考核指标：

指标	权重（%）	评分标准
营业收入（万元）	12	1、关键绩效指标实现程度=Σ 指标实际完成值/目标值*权重 2、伤亡事故超指标，得 0 分。
净利润（万元）	12	
应收账款周转率（次/年）	12	
净资产收益率（%）	12	
成本费用利润率（%）	8	
存货周转次数（次/年）	8	
主要材料出线率（%）	8	
主要成品一次检验合格率（%）	8	
顾客满意度	6	
员工满意度	6	
全员劳动生产率（万元/人）	4	
伤亡事故控制	4	
合计	100	

关键绩效指标的目标值由公司年度预算确定，财务指标的完成值以经审计的会计报告确定。

（二）绩效评议，绩效评议从高级管理人员的品德、意识、态度、能力等

方面对高级管理人员进行评价，分述职评议占 10%，民主评议占 10%。高级管理人员在年度结束时向董事会述职，撰写述职报告，提交给董事会绩效委员会，由其组织评议。民主评议由公司人力资源部组织有关人员对高级管理人员进行评议。

（三）分管业务目标完成程度，按照分管业务部门的年度绩效考核结果计算，分管多个部门的按平均值计算，没有分管部门绩效考核结果的按分管业务目标完成情况计算

第七条 绩效考核结果

考核期末由董事会薪酬考核委员会组织对公司高管进行绩效考核，完成对公司高管的绩效考核后，将考核结果提交公司董事会。

薪酬与考核委员应完成高管人员的薪酬考核工作后，将考核结果通知考核对象。高管人员在对考核结果如有异议，可以在收到通知后一周内向董事会提出申诉，由董事会处理。

考核结果分级：

分 数	95 —	90—9 5	85—9 0	80—8 5	75—8 0	70—7 5	65—7 0	60—6 5	55—6 0	50—5 5	—5 0
级 别	A	A—	B	B—	C	C—	D	D—	E	E—	F

第八条 绩效薪酬的确定

绩效薪酬=绩效薪酬基数×绩效薪酬系数

绩效薪酬系数为：

级别	A	A—	B	B—	C	C—	D	D—	E	E—	F
系数	110%	105%	100%	95%	90%	85%	80%	75%	70%	65%	60%

第九条 高管薪酬发放 公司高管薪酬按照每月预付年终结算的办法发放，月度发放比例由董事长确定，年末根据公司经营目标完成情况和高管绩效考核结果按照本办法有关规定计算高管薪酬，发放余额。

第十条 追溯调整 如遇对前期经审计的会计报表追溯调整的，则前期高管

绩效薪酬根据调整后的财务数据重新评价并相应调整,在决定调整的当年兑现。

第十条 岗位变动 高级管理人员岗位变动的,从变动次月起执行新岗标准薪酬标准。新聘的高级管理人员,自到任次月起享受本办法规定的薪酬,薪酬总数按照其任职月数计算。年中离任的不适用本办法。

第十一条 根据公司管理制度对员工进行单项奖罚涉及高级管理人员的,同时适用其规定。

第十二条 本试行办法经公司董事会审议通过后生效,如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规、规章、规则存在冲突,则以法律、法规、规章、规则规定为准。

第十三条 本试行办法的修改权及解释权均属本公司董事会。

福建南平太阳电缆股份有限公司

董事会

2012年3月27日