

无锡威孚高科技集团股份有限公司

高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 无锡威孚高科技集团股份有限公司（下称“公司”）为促进企业规范运作，建立和完善经营者的激励约束机制，全面、科学地评价公司经营成果和经营者的业绩，最大限度的调动公司高级管理人员的积极性和创造性，提高经营管理水平。根据《中华人民共和国公司法》、《公司章程》以及无锡市国有资产管理部门的相关管理办法，特制订《高级管理人员薪酬管理办法》（下称“本办法”）。

第二条、本办法所称的高级管理人员为公司董事长、总经理、副总经理及同级别的党群负责人；公司董事会薪酬与考核委员会按《公司章程》规定认为应当适用的其他人员。

第三条、高级管理人员薪酬确定遵循的原则

- （一）以绩效考核为导向，实现股东价值与经营者价值趋同原则；
- （二）经营者的利益与公司的经营业绩相匹配的原则；
- （三）坚持激励与约束相统一的原则；
- （四）坚持公司近期效益与长远发展相结合的原则，促进公司可持续发展，防止短期行为；
- （五）坚持经营者薪酬水平及结构与市场相贴近的原则；
- （六）坚持经营者薪酬水平与全体员工收入增长相挂钩的原则，促进公司和谐发展。
- （七）坚持高级管理人员薪酬收入“先审计、考核，后发放”的原则。

第四条 董事会薪酬与考核委员会，负责研究与现代企业制度相适应的薪酬与考核政策，对完善高级管理人员的薪酬与考核办法提出建议。

第二章 薪酬构成及确定

第五条 高级管理人员年薪分为基本年薪、绩效年薪、特别嘉奖和中长期激励部分。

第六条 基本年薪是高级管理人员年度的基本收入，主要根据企业经营规模、管理难度市场薪资行情、行业基本水平等因素综合确定。

（一）高级管理人员基本年薪根据经审计确认的期初归属于母公司所有者权益、当年营业收入、当年归属于母公司所有者的净利润等数据，董事会薪酬与考核委员会根据高级管理人员基本年薪的标准划分（见附件）确定数额，报董事会审议通过后执行。

(二) 当确定基本年薪的相关因素发生重大变化的, 董事会薪酬与考核委员会负责调整划分标准, 并报董事会审议批准。

第七条 绩效年薪以基本年薪为基数, 根据《高级管理人员年度经营业绩考核办法》当年经营业绩考评结果计算确定。

第八条 特别嘉奖根据高级管理人员取得的突出工作成绩, 参照以下条件确定。

(一) 公司盈利水平显著提高, 净资产收益率超过全国同行业企业绩效评价标准值优秀值。

(二) 公司取得优秀科技创新成果, 作为项目的主要承担者, 获得省级科技进步或技术发明一等奖, 或获得国家级科技进步或技术发明二等奖以上的。

第九条 建立中长期激励机制。

根据公司《激励基金实施办法》有关核心人才中长期激励专项基金规定, 针对高级管理人员确定如下中长期激励办法。

(一) 公司的中长期激励与公司的绩效挂钩, 鼓励管理层将短期利益与公司的长远利益相结合。

(二) 中长期激励以经济增加值为评价因素, 激励的上限为当年的基本年薪。

第十条 高级管理人员取得年度薪酬应当承担以下风险责任:

(一) 未按照公司章程或股东大会决议足额完成股东权益保障指标的, 扣减绩效年薪直至取消。

(二) 公司考核年度应收账款增长幅度高于营业收入增长幅度的(剔除不可比因素), 按照幅度适当扣减绩效年薪。

(三) 公司考核年度未依法纳税并受到相应处罚、未足额缴纳各项社会保险费用以及违反国家相关劳动工资管理法律法规的, 扣减绩效年薪。

(四) 在其他专项工作目标中确定的工作责任, 有与年度薪酬挂钩要求的, 根据目标任务完成情况确定是否扣减相关薪酬。

第十一条 公司发生以下情况, 除按相关责任追究办法由有关上级部门依法处理外, 相应调减高级管理人员绩效年薪、中长期激励当年部分直至取消。

(一) 因重大安全生产与质量事故、重大经营决策失误、重大法律纠纷案件、重大环境污染事件等, 造成公司重大经济损失、股东权益严重损失或重大社会不良影响的。

(二) 高级管理人员因违反国家有关法律和廉洁从业相关规定, 受到党纪、政纪处分和司法机关处理的。

(三) 违反《企业会计准则》、《企业财务通则》等法律法规，存在瞒报财务状况、虚报工作业绩等情况并对核定考核目标完成值造成重大影响的。

第十二条 高级管理人员的基本年薪增长幅度原则上不得超过公司经济效益增长幅度。

第三章 薪酬兑现

第十三条 董事会根据经营业绩考核结果和本办法规定，确定高级管理人员年度薪酬分配方案。

第十四条 董事会对纳入本办法管理的高级管理人员实行年薪总额管理。

(一) 董事长的薪酬分配系数为 1；

(二) 其他高级管理人员的薪酬分配系数为 0.5-0.9，平均分配系数原则上不超过董事长薪酬分配系数的 0.75。其薪酬具体分配系数由公司董事会根据其承担的工作职责，业绩贡献和岗位履职情况确定。具体由董事长每年度根据高级管理个人业绩考评结果、综合履职评估结果，评定具体薪酬分配系数方案，经董事会薪酬与考核委员会评审后，报董事会批准。

第十五条 公司高级管理人员年薪兑现方法如下：

(一) 基本年薪按月支付，在当年未核定前按上年度标准预发，核定后按实结算。

(二) 绩效年薪当期兑现 50%。

(三) 绩效年薪剩余的 50%与中长期激励的全部额度，采取延期支付或购买本公司股票。延期支付具体为，当期次年度起，分三年，按每年三分之一的比例兑现。

(四) 特别嘉奖一次性兑现。

第十六条 年度薪酬全部为税前收入，应依法交纳个人所得税。住房公积金和各项社会保险费等按国家及无锡市有关规定的标准执行，应由个人承担的部分，由公司代扣代缴。

第四章 管理与监督

第十七条 公司应严格执行国家有关财务会计法律法规、上级主管部门的关于加强财务管理、会计核算、审计监督等制度规定，建立健全各项内部控制制度，依法接受财务决算审计、经营业绩专项审计和经济责任审计，为薪酬管理提供真实完整的财务会计信息。

第十八条 纳入本办法管理范围的高级管理人员除国家另有规定并经董事会批准外，不得在公司领取年度薪酬分配方案以外的其他货币性收入，不得擅自分配各级政府或有关部门给予公司的各种奖励。

第十九条 纳入本办法管理范围的高级管理人员不得在下属子公司领取任何兼职报酬。因

工作岗位发生变化的人员，在任职文件生效后的一个月内按相应标准计发薪酬。

第二十条 年度内未经董事会批准擅自离开公司的高级管理人员，其中年度绩效及中长期激励递延部分作自动放弃处理。

第二十一条 董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员薪酬管理情况进行检查，对存在违反本办法规定擅自或超标准发放薪酬、违反财务管理制度虚报经营业绩、违反国家财经纪律等情况的，可视情节轻重责令收回超标准发放部分、扣减年度薪酬、和中长期激励递延部分。

第二十二条 公司应当根据有关规定，严格规范各项职务消费行为，加强对职务消费的预算管理、财务监督和支出审核，自觉接受有关部门的监督检查。

第二十三条 高级管理人员的年度薪酬分配方案及实施结果定期披露，职务消费预算执行等，以适当方式接受职工民主监督。

第五章 附则

第二十四条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十五条 本办法自股东大会通过之日起执行，原公司《薪酬及薪酬激励考核方案》同时作废。

2014年5月27日

附件：高级管理人员基本年薪的标准划分表

归属于母公司所有者权益 (亿元)	对应年薪 (万元)	营业收入 (亿元)	对应年薪区间 (万元)	归属于母公司所有者净利润 (亿元)	对应年薪区间 (万元)
120(含) - 130	17.50				
110(含) - 120	17.00				
100(含) - 110	16.50				
90(含) - 100	16.00	80(含) -100	24-30	12(含) -24	42-84
80(含) - 90	15.50	40(含) -80	12-24	6(含) -12	21-42
70(含) - 80	15.00	20(含) -40	6-12	3(含) -6	10.5-21
60(含) - 70	14.50	10(含) -20	3-6	1(含) -3	3.5-10.5
50(含) - 60	14.00	<10	2.5	<1	3

注：基本年薪=期初归属于母公司所有者权益对应年薪+当年营业收入对应年薪+当年归属于母公司所有者净利润对应年薪。