

广东宏大爆破股份有限公司

高级管理人员薪酬管理办法

广东宏大爆破股份有限公司董事会

二零一七年四月修订

第一章 总则

第一条 目的

为进一步规范公司高级管理人员的薪酬管理，完善激励和约束机制，充分调动和发挥高级管理人员的积极性，提升公司整体管理水平，确保公司发展战略目标的实现，根据《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本管理办法。

第二条 原则

本办法遵循公平、公正、公开原则和有效激励、适度约束原则。

第三条 适用范围

本制度适用于《公司章程》规定的高级管理人员。

高级管理人员在子公司任实职的，其薪酬福利标准按子公司相关制度执行，不适用于本办法。

享有高管薪酬待遇但非《公司章程》规定的高级管理人员，其薪酬待遇参照本办法计算。

第四条 管理机构与职责

（一）董事会下设的薪酬与考核委员会是本方案制定与考核的指导及管理机构，负责对本办法的执行情况进行监督。

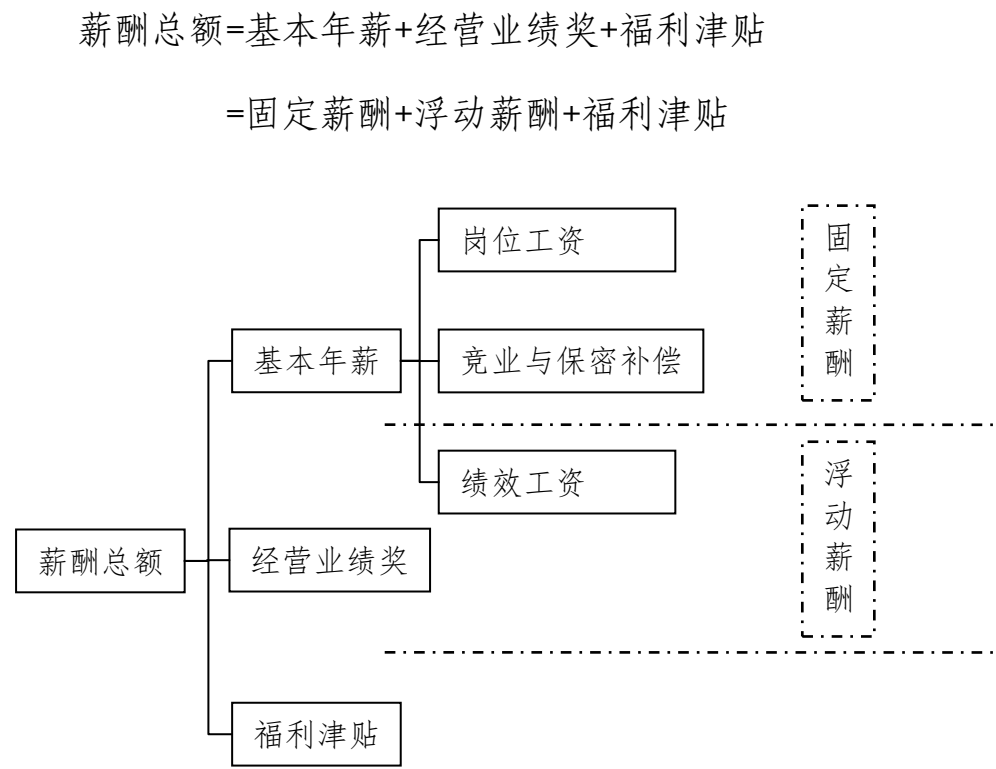
（二）董事会授权公司总经理负责组织本办法的实施，包括对其

他高管进行半年度考核、确定其他高管奖金分配之岗位系数等。

第二章 薪酬的构成和标准

第五条 公司高级管理人员的薪酬及福利津贴方案参照当地相同行业或相当规模企业及结合公司实际情况确定。

第六条 高级管理人员领取岗位薪酬，其岗位薪酬由基本年薪、效益奖金和福利津贴构成，具体如下：



（一）基本年薪

基本年薪=岗位工资+竞业与保密补偿+绩效工资

基本年薪标准根据同行业、同地区的薪酬水平及岗位的相对价值核定，其中岗位工资和竞业与保密补偿为固定薪酬，绩效工资为浮

动薪酬。

基本年薪中固定薪酬与浮动薪酬所占比例根据职务层级和岗位性质的不同而不同。

表 2-1 基本年薪标准及比例表

职务层级	年薪标准	固定薪酬比例	浮动薪酬比例
总经理	60-72 万	40%	60%
其他高级管理人员	48-60 万	50%	50%

1、岗位工资和竞业与保密补偿

根据表 2-1 确定的原则，由总经理拟定高级管理人员的岗位工资和竞业与保密补偿标准方案；董事会授权董事长审批该标准方案。

2、绩效工资

绩效工资与高级管理人员当期的工作业绩（即绩效分数）挂钩，绩效工资标准根据岗位性质和职务层级差异，按表 2-1 浮动薪酬所占基本年薪的比例确定。

$$\text{绩效工资} = \text{绩效工资标准} \times \text{当期绩效分数} / 100$$

（二）经营业绩奖

高管经营业绩奖是根据公司年度经济效益（指归属母公司净利润）提取一定比例的奖金，作为高级管理人员的智力资本回报，该奖金计入当年成本后按归属母公司净利润的 2.5%提取，即高管可分配经营业绩奖总额=归属于母公司净利润*2.5%*经营班子考核分数/100。其中，经营班子考核分数由《经营班子目标责任书》约定。

$$\text{高管个人经营业绩奖} = \text{【(该高管奖金分配系数} \times \text{个人年度考核分}$$

数) / Σ (所有高管奖金分配系数 $\times$ 个人年度考核分数)】 $\times$ 可分配经营业绩奖总额。

高管奖金分配系数总经理为1，其他高级管理人员的奖金分配系数由董事会授权总经理确定。

(三) 福利津贴

高级管理人员的福利津贴按公司的福利制度规定执行。

第七条 超额利润奖

高管超额利润奖是对高级管理人员做出超出预期目标的业绩表现的肯定。根据董事会确定的考核指标，确定从超额利润中提取 20% 作为超额利润奖，该奖金额须先计入当年成本后再按该比例提取。

高级管理人员个人超额利润奖金=【(该高管奖金分配系数 $\times$ 个人年度考核分数) / Σ (所有高管奖金分配系数 $\times$ 个人年度考核分数)】 $\times$ 超额利润奖金总额。

高级管理人员取得超额利润奖后，需按约定买入公司股票，作为任期内对公司业绩承诺的保障。

广东省广业集团有限公司派出人员不参与超额利润奖的分配。

第三章 绩效考核

第八条 考核周期

高级管理人员的绩效考核周期，总经理为年度考核，其他高级管理人员为半年度考核。

第九条 绩效考核的分值与权重

（一）总经理考核

总经理的绩效考核即为年度考核，其考核分数由三部分组成：经营业绩指标考核得分占 70%，董事会 360 度考核得分占 20%，党建和党风廉政建设考核得分占 10%。

（二）其他高级管理人员

董事会授权总经理对其他高级管理人员进行半年度考核（分上半年及下半年），根据考核得分发放基本年薪中的绩效工资。

其他高级管理人员的年度考核分数由三部分组成：《高级管理人员目标责任书》得分占 70%，董事会考核得分占 20%，党建和党风廉政建设考核得分占 10%。

第十条 每一届董事会应与高级管理团队签订《经营班子目标责任书》确定公司经营业绩指标，经营业绩指标包含董事会确定的三年战略目标、公司规模、盈利能力、盈利质量等各项指标。总经理根据《经营目标责任书》的内容与其他高级管理人员分别签订《高级管理人员目标责任书》。

第四章 薪酬调整

第十一条 岗位调整

适用本办法的人员如发生岗位变动，根据薪酬管理之“易岗易薪”的原则，薪酬标准自岗位变动次月起按新标准执行，绩效工资、年度效益奖按新、旧标准分段计算。

第十二条 辞职或辞退

适用本办法的人员不再担任公司高级管理人员（主动辞职或辞退），其基本年薪及经营业绩奖按实际工作天数计算，超额利润奖自动取消。

第十三条 退休或其他

高级管理人员如在一个会计年度中退休，或因各种原因丧失劳动能力而离职，其基本年薪和效益奖金按退休当年实际工作天数计发；

高级管理人员如在一个会计年度内所分管工作因为其工作失误、

渎职或其他主观原因致公司被行政处罚，其固定薪酬按该月实际工作天数发放，取消其绩效工资和当年效益奖金。

高级管理人员如严重失职、渎职或因违法犯罪，或者公司有足够的证据证明高管人员在任职期间，由于侵占企业财产、泄漏公司经营和技术秘密、损害公司声誉、违反竞业限制规定等行为，给公司造成重大损失(如财产损失 5 万元以上)的，受贿索贿的，取消其当月固定薪酬、绩效工资以及当年度效益奖金。

第五章 薪酬发放

第十四条 薪酬发放周期

(一) 岗位工资和竞业与保密补偿按月发放；

(二) 绩效工资：半年度考核后根据本办法约定的绩效工资计算方式进行发放。

(三) 效益奖金：采用年末预发，考核后补差的方式发放。年末预发额是根据当年考核指标实际达到的目标值预估(以公开披露信息为准)考核得分，根据其预估分数预发年度效益奖金总额的 80%，最终董事会考核结束后的差额部分按月平摊至月度工资中发放。

第六章 特殊说明

(一) 用本办法的人员实行岗位责任制，其上述薪酬标准中已经包含工作过程中可能需要加班而产生的加班报酬；

(二) 有下列情况的，公司经董事会通过可终止高管薪酬体系：

- ① 因经营亏损导致破产或解散的；
- ② 企业出现重大违法、违规行为；
- ③ 公司遭遇突发事件、政策障碍等非正常事件引致兑付压力；
- ④ 董事会作出的特别决议。

第七章 附则

(一) 本办法的解释权归董事会；

(二) 本办法自董事会审议通过后生效实施，原办法同时废止。