



云南西仪工业股份有限公司

高级管理人员薪酬管理办法

(二〇一九年十月二十二日第五届董事会第七次会议修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司经理层的激励与约束机制，促进公司的改革与发展，根据国资委《企业国有资产监督管理暂行条例》和《中央企业负责人薪酬管理暂行办法》等有关规定，制定本制度。

第二条 本办法适用范围为《公司章程》规定的公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员。

第三条 公司对上述高级管理人员实行年薪制，年薪制是指根据公司高级管理人员的经营责任、经营风险、经营难度、经营业绩等因素确定其年度薪酬收入的一种分配方式。

第四条 实行公司高级管理人员年薪制的原则：

- 1、以公司制定的战略目标为导向，着力提高公司的核心竞争力，坚持年薪收入与业绩考核结果相结合的原则；
- 2、以岗位价值贡献为基础，合理分配差距，坚持年薪收入分配的效率与公平相结合的原则；
- 3、以公司可持续发展为目标，落实科学发展观，坚持年薪收入分配的短期激励与长期激励相结合。

第二章 年薪制的构成及确定

第五条 公司高级管理人员的年薪由基本年薪、绩效年薪、单项奖励和任期激励四部分构成。

第六条 公司总经理的基本年薪由董事会根据公司年度财务预算、经营管理难度和公司所在地的工资水平、职工人数等因素综合确定。公司其他副职领导干部的基本年薪按总经理基薪的 80% 确定。

第七条 公司总经理的基本年薪的调整由董事会每年根据净资产收益率、利润总额、营业收入等指标改善情况核定调整。

第三章 绩效年薪的确定

第八条 公司总经理的绩效年薪以基本年薪为基础，与总经理当年的经营业绩和工作业绩考核结果挂钩。公司其他高级管理人员的绩效年薪总额按人均不超



过公司总经理绩效年薪的 80%及人数确定，具体分配意见由公司董事会根据成员对公司的价值贡献按公司总经理绩效年薪的 50%-90%核定。

第九条 绩效年薪的计算：绩效年薪=基本年薪×绩效年薪系数×调节系数

绩效年薪系数按照考核年度内净资产收益率及同比上年度改善情况确定绩效等级，按照等级对应取值区间，绩效年薪系数取值区间为 0-2.7 之间。

调节系数：根据公司年度经济效益核心指标经营性利润、经济增加值、两金占比等指标完成情况确定调整系数，调整系数取值区间为 0-1.2 之间。

第四章 年薪收入的兑现

第十条 公司高级管理人员的年薪由公司董事会考核与管理。

公司执行高级管理人员绩效年薪预发与清算制度。每月预发标准为不超过一个月的月基本年薪，年终绩效考核后根据董事会核定的考核结果进行绩效年薪清算，已发绩效多退少补。

第十一条 公司高级管理人员的各项社会保险和住房公积金应由个人承担部分，由公司从基薪中代扣代缴，应由公司承担部分，由公司统一支付。

第十二条 公司高级管理人员的年薪为税前收入，应依法交纳个人所得税。

第五章 年薪收入的管理

第十三条 公司高级管理人员在一年内发生岗位变动的，按任职时段计算其当年年薪收入。

第十四条 公司高级管理人员不得在公司领取年薪收入以外的其他工资性收入。本制度外的奖惩按照《云南西仪工业股份有限公司董事会对经理层的奖惩办法》执行。

第十五条 公司高级管理人员的职务消费要规范并严格控制，增加职务消费的透明度。

第十六条 公司高级管理人员的年薪收入列入公司工资总额。

第十七条 对于发生重大决策失误、重大安全、质量事故或严重违纪事件，给公司造成不良影响或造成国有资产流失的，经公司董事会决议，不予兑现绩效年薪。受中国证监会处罚的，按中国证监会的处罚决定执行。

第六章 附 则

第十八条 本办法由公司董事会负责解释。

第十九条 本办法自董事会审议通过之日起执行，二〇〇六年六月一日第一届董事会第七次会议制订的《云南西仪工业股份有限公司高级管理人员薪酬管理办法》同时废止。