



云南西仪工业股份有限公司董事会

对经理层的奖惩办法

(二〇一九年十月二十二日第五届董事会第七次会议修订)

为有效地调动领导干部积极性，实现责权利相统一的激励与约束机制，特制定本办法。

一、基本原则

1、本办法适用于公司现职的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员。

2、年薪考核分配坚持责权利相统一，并与每位领导全年的实际工作业绩考核结果相结合。

3、坚持以岗位价值贡献为基础，合理拉开分配差距，体现年薪收入的效率与公平相结合。

4、坚持年薪收入分配的短期激励与企业的中长期发展激励相结合。

二、公司副职领导干部年薪的构成及确定

1、公司副职领导干部的年薪由基本年薪(岗位工资)、绩效年薪两部分构成。

2、公司副职领导干部的基薪收入，为总经理基薪标准的 80%由企业按月发放。

3、公司副职领导干部的绩效年薪总额，按照总经理绩效年薪的 80%乘上公司其他副职领导干部核定总额。具体分配可结合岗位价值贡献，合理拉开差距，个人最高不超过总经理绩效年薪的 90%；分配合计总额人均不超过总经理绩效年薪 80%的数额。

三、奖励

1、公司副职领导干部全面完成了与总经理签订的《责任书》及董事会、总经理布置安排的专项工作或重点工作。按照工作完成情况进行奖惩。

2、单项奖励

特别贡献奖：经公司董事会审核同意后，对公司年度核心经营指标较好完成有特别贡献的高级管理人员发放特别贡献奖，金额为给予绩效年薪 10%的奖励。

荣获上级“四好”领导班子荣誉称号的，对高级管理层成员给予个人任期内激励 10%的奖励。

3、任期激励

任期激励=任期内绩效年薪总和×30%×兑现比例

兑现比例：按照任期内绩效考核等级确定兑现比例，兑现比例取值区间为



0-100%。

任期激励即为年度绩效年薪的 0-30%之间。

四、违规违纪薪酬处罚

1、领导人员不得越过董事会自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇、领取地方奖励、超标准发放薪酬福利。若有违反将按照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得。

2、发生重大决策失误、重大安全与质量责任事故、重大环境污染责任事故、重大泄密、重大不稳定事件、重大违纪和法律纠纷案件等造成重大不良影响或国有资产流失的，按公司具体制度执行绩效年薪扣减。

3、对违反《会计法》、《企业会计准则》等法律法规，虚报、瞒报财务状况的，重新核定并相应追索扣回相关领导人员年薪收入。

4、因各种原因受到纪律处分的，按处分决定扣减绩效年薪；因涉嫌犯罪被检察机关拘留、取保候审或者逮捕的，暂缓兑现绩效年薪和任期激励；被依法追究刑事责任的，不予兑现绩效年薪和任期激励；因个人原因任期未满的，不予兑现任期激励。

五、其他

本办法由公司董事会负责解释。

本办法自董事会审议通过之日起执行，二〇〇六年二月二十七日第一届董事会第六次会议制订的《云南西仪工业股份有限公司董事会对经理层的奖惩办法》同时废止。