

# 广东风华高新科技股份有限公司

## 董事、监事和高级管理人员薪酬管理与考核制度

(2021年2月26日，经公司第九届董事会2021年第二次会议审议通过，尚需提交公司股东大会审议)

### 第一章 总则

**第一条** 为推进广东风华高新科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理体系和治理能力现代化，创新完善薪酬分配制度，更好地发挥薪酬制度的激励约束功能，激励管理者干事创业、担当作为，引导公司实现高质量发展，根据《公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于董事（董事长及专职非独立董事）、监事（专职监事）、高级管理人员（总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书以及董事会确定的其他高级管理人员）。

公司党委书记参照本制度董事长薪酬标准执行，党委专职副书记、纪委书记、总工程师参照本制度高级管理人员副职薪酬标准执行，总经济师以及享受同等待遇的管理人员参照本制度董事会秘书薪酬标准执行。

**第三条** 兼任公司内部其他岗位职务的董事、监事不单独设立董事、监事薪酬，按其在公司所担任非董事、监事的岗位职务标准领取薪酬。

**第四条** 董事、监事和高级管理人员薪酬要有利于公司长远

稳定发展，同时也要与公司效益及工作目标紧密结合，与市场价格规律相符，薪酬管理具备以下原则：

- （一）实行薪酬水平与公司经营效益及发展目标挂钩的原则。
- （二）坚持按劳分配和责、权、利对等相结合的原则。
- （三）短期与长期激励相结合的原则。
- （四）激励与约束相结合的原则。

## 第二章 薪酬构成及考核结果运用

**第五条** 董事、监事和高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、增量奖励、特殊贡献奖、任期激励收入五部分构成。

**第六条** 基本年薪为年度基本收入。依据广州市上年度城镇非私营单位在岗职工平均工资的4倍确定。

**第七条** 绩效年薪以基本年薪为基数，根据年度综合考核评价结果，结合绩效年薪调节系数、年度考核净利润完成率确定。

绩效年薪=基本年薪×年度综合考评系数×绩效调节系数×考核净利润完成率

**年度综合考评系数**:根据考核得分和管理难度等级确定系数等级，最高不超过2。

年度综合考评得分由党建考核得分和经营业绩考核得分两部分组成。党建考核得分和经营业绩考核得分权重为30%和70%。

管理难度等级根据公司资产总额、资产负债率、职工人数、资源禀赋、历史遗留问题等因素每年核定一次，分为难度1（A类）、难度2（B类）、难度3（C类）三档，其中，B类、C类综合考评系数可分别上浮5%、10%。

表1：年度综合考评分数与系数初核对应表

考评等级	考评得分	综合考评系数初核值
优秀	90分（含）以上	1.5（含）-2
良好	80分（含）-90分	1（含）-1.5
一般	60分（含）-80分	0.5（含）-1
较差	60分以下	0

**绩效调节系数：**主要根据公司年度考核净利润，综合考虑公司功能性质、所在行业及公司规模等因素确定，最高不超过3。

**表2：绩效调节系数与年度考核净利润完成值对应表**

年度考核净利润P		绩效调节系数	备注
P < 0	减亏	0.3（含）-0.6	具体绩效调节系数，主要根据年度考核净利润，综合考虑公司功能性质、所在行业及公司规模等因素，在对应的区间内由董事会薪酬与考核委员会提出建议，经公司董事会研究决定。
	增亏	0（含）-0.3	
0≤P < 2000万元		0.6（含）-0.7	
2000万元≤P < 4000万元		0.7（含）-0.8	
4000万元≤P < 1亿元		0.8（含）-1	
1亿元≤P < 2亿元		1（含）-1.2	
2亿元≤P < 5亿元		1.2（含）-1.8	
5亿元≤P < 8亿元		1.8（含）-2.4	
P≥8亿元		2.4（含）-3	

**考核净利润完成率**=考核净利润完成值/目标值，如考核净利润完成率≥1，取1；考核净利润完成率<1，取实际数，公司存在特殊情况的，可适当调整。

**第八条** 增量奖励为公司超额完成当年考核净利润目标，原则上可提取不超过当年或当期扣除非经常性收益后、有经营性现金流保障的税后净利润增加额的25%作为增量奖励，其中董事、

监事和高级管理人员分配比例不超过增量奖励总额的50%。原则上董事、监事和高级管理人员年度综合考评在一般等级及以上的，方可计提增量奖励。具体计提比例和分配方案由董事会薪酬与考核委员会提出建议，经公司董事会研究确定。

**第九条** 特殊贡献奖是指公司在重大项目投资、资本运作、资产盘活、履行社会责任等方面取得突出成绩或作出重大贡献的，可向董事会申报特殊贡献奖励，奖励总额不超过100万元，发放范围为公司管理层。公司获得的创新驱动奖励及其他单位颁发的专项奖励，不受特殊贡献奖励总额限制。具体奖励金额和分配方案由董事会薪酬与考核委员会提出建议，经公司董事会研究确定。

**第十条** 任期激励收入是指与董事、监事和高级管理人员任期考核评价结果相联系的收入。根据任期考核评价结果，在不超过董事、监事和高级管理人员任期内年薪总水平的10%以内确定。原则上董事、监事和高级管理人员任期综合考评在一般等级及以上的，方可领取任期激励。

**第十一条** 公司年度经营业绩考核和任期考核结果分为优秀、良好、一般、较差四个等级。考核得分90（含）以上为优秀，80分（含）~90分为良好，60分（含）~80分为一般，60分以下为较差。

### 第三章 薪酬核算与支付

**第十二条** 经营业绩考核以公历年为考核期，任期经营业绩考核以三年为考核期。

**第十三条** 公司薪酬分配系数如下：董事长（党委书记）分配系数为 1，总裁分配系数为 0.95—1，副总裁、财务负责人和

董事会秘书分配系数为 0.6—0.9。

**第十四条** 董事、监事和高级管理人员的基本年薪按月支付。绩效年薪按考核年度每年进行清算，按序时进度完成目标任务的，可在不超过预测绩效年薪 60% 的范围内按月预发。

**第十五条** 任期激励收入在任期考核结束后 2 年内支付，原则上从任期结束后的第一年起按 6:4 的比例逐年兑现。

董事、监事和高级管理人员任期综合考核评价为优秀、良好等级的，全额领取任期激励；一般等级的，领取 60% 任期激励；较差等级以及非因政策性及重大不可抗力因素造成连续 3 年新增亏损的，不得领取任期激励收入。

因本人原因任期未届满的，不得实行任期激励；非本人原因任期未届满的，根据任期考核评价结果并结合本人实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

#### 第四章 薪酬管理与监督

**第十六条** 董事会薪酬与考核委员会是本制度实施的管理机构。经营年度结束或任期结束后，由董事会薪酬与考核委员会根据公司经营业绩完成情况进行考核并提出建议，形成薪酬分配方案，经董事会批准后实施，涉及专职董事（不含独立董事）和专职监事的薪酬分配方案还需经股东大会审议通过后实施。

**第十七条** 董事、监事和高级管理人员因岗位变动调离公司的，自下达任免调整通知文件次月起，按新的岗位标准计发薪酬。除按当年在董事、监事和高级管理人员岗位实际工作月数计提的年薪外，不得继续在本公司领取薪酬，工资关系不得保留在本公司。

**第十八条** 董事、监事和高级管理人员在所属全资、控股、参股企业或其他本公司以外单位兼职的，不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬；或因特殊情况需在所属企业或其他社会组织领取报酬的，应全额上交本公司，不得据为己有。

**第十九条** 董事、监事和高级管理人员达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在董事、监事和高级管理人员岗位实际工作月数计提的绩效年薪、任期激励收入、特殊贡献奖、增量奖励、中长期激励等收入外，不得继续在本公司领取薪酬。

## 第五章 约束机制

**第二十条** 董事、监事和高级管理人员因违纪违规受到纪律处分或行政处分的，依据其所受处分情况扣减当年绩效年薪及任期激励收入的10%至100%，并取消领取增量奖励和特殊贡献奖的资格，具体由有关部门根据相关制度提出扣减和追索责任认定年度薪酬待遇的意见，按相关规定办理。董事、监事和高级管理人员被取保候审、监视居住、刑事拘留、逮捕期间，停发其薪酬待遇；发生违法犯罪行为被追究刑事责任的，全额扣减当年绩效年薪以及本任期内的全部任期激励收入，同时依据党风廉政建设责任制追究相应责任。

**第二十一条** 董事、监事和高级管理人员存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇等行为的，依照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。

**第二十二条** 公司存在虚报经营、财务数据等行为的，取消

相关责任人当年绩效年薪、任期激励，并取消其领取当年增量奖励和特殊贡献奖资格，情节严重的，按相关规定严肃追责。

## 第六章 附则

**第二十三条** 公司可根据宏观经济形势、公司经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的资产规模变化、经营发展战略需求等因素，依据法律和《公司章程》规定的程序，不定期调整薪酬标准、考核指标等。

**第二十四条** 公司的薪酬管理将严格遵守国家和地方的法律法规和政策，遵守党的纪律和相关部门的规定。本制度的规定，如果与国家和地方的法律法规、党纪政策等相关规定有冲突的，按照国家和地方的法律法规、党纪政策等相关规定执行，并对本制度进行及时修订。

**第二十五条** 根据发展需要，公司可在依法依规的前提下，通过实施股权激励计划等方式进一步完善董事、监事和高级管理人员的长效激励与约束机制。

**第二十六条** 本制度经股东大会审议通过后生效，自 2020 年 1 月 1 日起实施，公司原制定的《公司董事、监事和高级管理人员薪酬管理办法》、《公司董事长、董事、监事及高级管理人员薪酬及考核方案》同时废止。

广东风华高新科技股份有限公司

2021年2月27日