

广东凌霄泵业股份有限公司

高级管理人员薪酬考核制度

第一章 总 则

第一条 总述

为进一步提高广东凌霄泵业股份有限公司(以下简称公司)的经营管理水平,充分调动公司高级管理人员(以下简称“高管人员”)的积极性、主动性和创造性,建立与现代企业制度相适应的高管人员薪酬激励约束机制,现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司治理准则》、《公司章程》及国家其它有关规定,在充分考虑公司经营情况及行业特点的基础上,特制订本制度。

第二条 目的

- 1、确保公司年度内各项经营目标的达成;
- 2、促使公司高管团队不断提升个人自身素质,树立良好的品德和领导风范,不计个人得失,勇于承担目标责任;
- 3、年度的薪酬管理及绩效考核的结果,为下一年度公司高管团队的人员调整及工作安排提供依据,从而促进建立公司管理者优选机制。

第三条 适用范围

适用本制度的高管人员包括:总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等高管人员。

第四条 公司高管人员的薪酬分配与考核以企业经济效益为出发点,根据公司员工绩效考核激励方案,进行综合考核,根据考核结果确定高管人员的薪酬分配。

第五条 公司高管人员薪酬的确定应遵循以下原则:

- 1、公开、公正、公平、透明的基本原则;

2、责、权、利相结合，与公司的经济效益及个人岗位责任目标相结合为主要原则，辅以行为规范；

3、与公司普通员工薪酬增长相适应；与外部市场同等职位薪酬相适应，保持公司薪酬的吸引力及市场竞争力；

4、短期与长期激励相结合的原则；

5、薪酬与公司长远利益相结合的原则。

第二章 管理机构

第六条 董事会的职责和权限：

1、审批公司高管人员薪酬管理及绩效考核制度；

第七条 薪酬与考核委员会的职责和权限：

1、起草提出公司高管人员薪酬管理及绩效考核制度，报董事会审批；

2、审查公司高管人员的履行职责情况；

3、负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

4、董事会授权的其它事项。

第八条 总经理的职责和权限：

1、审查、确认副经理、财务总监、董事会秘书的薪酬和年度绩效考核情况；

2、根据本制度及公司员工绩效考核激励方案，负责对高管人员绩效考核的日常工作；

3、根据本制度及公司员工绩效考核激励方案，组织对高管人员进行年度考核。

第九条 公司人事行政部及财务部协助实施本制度

第三章 薪酬构成

第十条 高管人员的薪酬由年度薪酬构成。

1、年度薪酬=年度基本薪酬+年度绩效薪酬

2、年度薪酬的设计及水平确定主要考虑其岗位价值、任职人员的资历及所在行业的水平。

3、如果董事长兼任总经理则按总经理收入考核；其它兼职人员从高不就低，薪酬只计发一次收入。

4、由总经理负责审定副总经理、财务总监、董事会秘书等高级管理人员的具体年度薪酬。

5、凡被新聘任的以上职务，从任职之日起三年内按各职务收入的 60%计发，董事长有权在每一年度内，依据各职位实际工作成效，提议将职务的年收入比例最大提升到 85%。

第十一条 年度基本薪酬及每月基本薪酬。

1、年度基本薪酬：

岗位系列	年度基本薪酬（万元）
董事长兼总经理	当年利润总额×1%，不超过 80%比例计算发放
技术、生产副总经理	38
销售副总经理	35
董事会秘书兼安全负责人	30
财务总监	28

2、董事长兼总经理当年计提数低于 120 万元时，按 120 万元计发。

3、董事长兼总经理每月发放的薪酬由财务部按照当月利润表利润总额×1%，不超过 80%比例计算发放。

4、高管人员每月发放的基本薪酬=年度基本薪酬/12；

5、日常考核在月度薪酬考核扣减，参照绩效薪酬部分按百分制。

第十二条 年度绩效薪酬

1、董事长兼总经理年度绩效薪酬：当年利润总额×1%—每月发放的薪酬累计

2、公司内部制定了全体员工的绩效考核激励方案，高管年度绩效薪酬按公司全体员工绩效考核激励方案领取，不另设考核标准。由于该激励方案是以经营业绩及高管人员个人绩效考核挂钩，具有不确定性，实际支付的金额会有浮动。

第四章 薪酬的支付与管理

第十三条 公司高管的薪酬为税前收入，高管实行年薪制后，企业和高管双方均需按本地区规定标准缴纳社会保险费和住房公积金、个人所得税等各项税费，其中应由个人缴纳部分，在年薪支付时代扣代交；应由企业支付部分，与其他员工相同。

第十四条 由总经理根据本制度及公司员工绩效考核体系对高管人员进行绩效考核，由人事行政部及财务部协助实施，确保薪酬的支付与管理的合理、规范。

第十五条 高管人员任职期间，出现下列情形之一时，不予发放薪酬，若已发放的，亦应予以追回：

1、严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面通报处分的；

2、严重损害公司利益及带来经济损失的；

3、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适当人员的，情节严重受到法律、法规处罚的；

- 4、因个人原因擅自离职或被免职的；
- 5、董事会认为不应发放年度薪酬的其他情形。

第五章 绩效考核与实施程序

第十六条 经营年度结束后，人事行政部和财务部按本制度核算年度绩效工资，报公司总经理批准。

第十七条 在经营年度中，如遇国家法规政策调整或不可抗力因素，对考核年度公司盈利产生重大影响时，薪酬与考核委员会可以根据具体情况调整总经理及高管团队的年度绩效工资。

第十八条 公司需严格执行法律、法规、安全生产规范等相关要求。重大责任事项问责考核采取减分方法，由薪酬与考核委员会根据重大责任事项（安全、环境事故、重大经营责任等），在考评表中确定具体项目。视情况扣考评分。

第十九条 高管人员因故请事假、病假、工伤假、日常考核以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第六章 其它

第二十条 因工作需要岗位发生变动的，离任与接任者以任免通知确定的时间为准，按任免时段发放当年基本年薪和绩效年薪。

第二十一条 在公司担任多项职务的高级管理人员，按照单项职务就高不就低的原则计算薪酬。

第二十二条 董事会薪酬与考核委员会可以根据物价水平、同行业的薪酬标准对公司高级管理人员年度薪酬进行调整，调整后，本制度相关条款将相应修订。

第二十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行，本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，本制度相关条款将相应修订。

本制度经公司董事会审议通过后生效，董事会薪酬与考核委员会负责解释，公司将在本制度生效后调整 2021 年已按月发放的基本薪酬，确保 2021 年全年基本薪酬按本制度执行。原于 2019 年 3 月 15 日审议通过的《广东凌霄泵业股份有限公司高级管理人员薪酬考核制度》在本制度经董事会审议通过生效后于 2021 年 1 月 1 日废止。

广东凌霄泵业股份有限公司

董事会

2021 年 8 月 31 日