

福建省永安林业（集团）股份有限公司 高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步健全福建省永安林业（集团）股份有限公司（以下简称公司）市场化薪酬管理机制，激发高级管理人员活力和创造力，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法所称高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等公司章程规定的人员。

第三条 依据公司章程，各主体管理职责如下：

（一）公司董事会是高级管理人员薪酬管理的决策主体，主要履行以下职责：

1. 审议公司高级管理人员年度薪酬方案；
2. 审议公司高级管理人员中长期激励及专项奖励方案。

（二）公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的领导下，主要履行以下职责：

1. 审核公司高级管理人员薪酬方案并向董事会提出建议；
2. 负责对公司高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督。

（三）公司人力资源部，主要履行以下职责：

1. 拟定公司高级管理人员年度及任期薪酬方案；
2. 拟定公司高级管理人员中长期激励及专项奖励方案；

3.组织落实公司关于高级管理人员薪酬管理的有关决定和日常管理工作；

4.落实高级管理人员薪酬预算、做好薪酬台账，及时足额发放薪酬，按规定代扣代缴“五险一金”、企业年金、个人所得税等。

第四条 高级管理人员薪酬管理遵循下列原则：

（一）坚持完善现代企业制度的方向，推动企业改革发展，规范公司治理，强化高级管理人员责任，增强企业发展活力。

（二）坚持激励与约束相统一，建立与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制，充分调动高级管理人员的积极性。

（三）坚持分类管理，建立与高级管理人员选任方式、岗位职责相匹配差异化薪酬管理制度。

（四）坚持统筹兼顾，促进公平，综合考虑企业承受能力，形成高级管理人员与企业职工之间合理的收入分配关系。

第五条 高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入、专项奖励、中长期激励等部分构成。其中，基本年薪和绩效年薪统称为年度薪酬。

年薪及任期激励收入标准根据上一年度、任期高级管理人员个人考核得分情况，参照《福建省永安林业（集团）股份有限公司高级管理人员考核管理办法》第四章有关规定核定。

首年（届）标准及当年度新任职高级管理人员按“C”等次核定，年薪标准详见附表。公司根据公司发展情况、所处行业整体水平等因素，对年薪标准进行调整。首次执行调整后标准的年薪原则上按照“C”等次核定。

第二章 年度薪酬

第六条 高级管理人员年薪总额参考福建省同行业上市公司市场水平和中央企业上市公司水平，并结合本公司实际情况合理对标，建立有一定市场竞争力的薪酬标准。

原则上，高级管理人员中副职的年度薪酬，为正职年度薪酬的 80%；董事会可以根据个人能力、职责分工等进行适当调整。

第七条 基本年薪是高级管理人员的年度基本收入，占年度薪酬的 35%，按月支付。

当年基本年薪未确定前，高级管理人员的基本年薪暂按上年度基本年薪的标准发放，当年基本年薪确定后，再进行调整清算。

第八条 绩效年薪是高级管理人员年度收入中浮动部分，绩效年薪占年度薪酬的 65%，根据公司经营情况和高级管理人员个人绩效考核结果兑现，体现绩效导向。

原则上，绩效年薪每月预发、年末清算。每月按照基本工资标准预发，年末根据考核情况予以核算。多发部分，高级管理人员应在清算结束后 15 个工作日内向公司一次性交回清算差额，或由公司在保证高级管理人员地方最低工资标准的基础上逐月扣除，采取逐月扣除方式的，相关人员如在未全额扣除前离职，

应在办理离职手续前一次性向公司交回清算差额；少发部分，公司应一次性补发。以上规定同样适用于已经离职、退休或转岗的高级管理人员。

第九条 公司应当每季度对公司经营业绩完成情况、高级管理人员年度考核指标完成情况进行跟踪，当指标完成情况远低于预期或者预期指标已经显然不具备完成的基础时，经公司董事会审议通过后，可以停止绩效预发，待年末考核后核发。

年度班子集体考核结果为不合格时，高级管理人员本年度无绩效年薪，已经预发部分应当退回。对于仍担任公司高级管理人员或在公司任其他职务的，可以由公司在保证地方最低工资标准的基础上逐月扣除；已经离职的，应当一次性退回。

第十条 高级管理人员实际发放的绩效年薪，受个人年度考核、公司整体经营业绩影响。

实际发放的绩效年薪=绩效年薪×个人年度考核系数。

第十一条 高级管理人员个人的年度最终考核分数，与个人年度考核系数的影响：

| 高级管理人员的个人年度考核系数与个人最终考核分数之间的关系 | | | | | |
|-------------------------------|----------|---------|---------|---------|--------|
| 最终考核分数 | (95,100] | (90,95] | (80,90] | (70,80] | (0,70] |
| 考核评级 | 优秀 | 良好 | 合格 | 待改进 | 不合格 |
| 考核系数 | 1.2 | 1.0 | 0.8 | 0.6 | 0 (退出) |

第十二条 公司董事会可以结合公司经营状况、高级管理人员职责分工等实际情况，对考核系数进行适当调整。

第十三条 公司可以根据需要、岗位职责等，在除年度（任期）考核指标外，与高级管理人员约定公司年度净利润指标完成率对其绩效年薪兑现的影响。净利润完成率按照以下公式测算：

净利润预算值为正时，净利润完成率=净利润完成值/预算值。其中，净利润预算值、完成值均应当扣除非经常性损益的影响。

第十四条 高级管理人员的基本年薪及绩效年薪为税前收入。

高级管理人员基本年薪及绩效年薪增长应当与公司经营业绩提升和经济效益相匹配，与高级管理人员年度考核结果相挂钩；通过每年与高级管理人员签订年度考核目标责任书及年度薪酬约定确定。

第三章 任期激励及其他

第十五条 任期激励收入是与高级管理人员任期考核评价结果相联系的薪酬收入。

高级管理人员的任期，与决定聘任其职务的董事会任期一致。

第十六条 高级管理人员任期激励收入管理遵循以下原则：

（一）坚持发挥任期激励的中长期激励约束作用，引导高级管理人员更加重视企业长远发展。

（二）坚持任期激励收入与任期考核评价结果紧密挂钩，充分调动高级管理人员的积极性。

（三）坚持分级分类管理，任期激励收入与高级管理人员选任方式、岗位职责等紧密相关。

第十七条 任期激励收入具体核算公式如下：

任期激励收入=任期激励基数×个人任期考核系数

任期激励基数：任期内总收入的 20%，包括基本年薪、实际发放的绩效年薪，不含其他收入。

个人任期考核系数：与任期考核结果相挂钩，具体对应关系如下：

| 经理层成员个人任期考核等级 | 个人任期考核系数 |
|---------------|----------|
| 优秀 | 1.0 |
| 良好 | 0.9 |
| 合格 | 0.8 |
| 待改进 | 0.5 |
| 不合格 | 0 |

发放方式：任期激励收入在任期结束后采用递延方式分 3 年予以兑现，第一年发放 40%、第二年发放 30%、第三年发放 30%。任期考核后不再继续任职的，经董事会审议后可以在调岗或离职当年内一次性结清任期激励收入。

期间如作为企业风险事件（或资产损失风险）可能涉及的相关责任人，则尚未发放的递延任期激励收入暂缓兑现，直至责任认定工作完成。如被认定为无责任的，应补发暂缓兑现的任期激励收入；如被认定为有责任的，应按照国家有关规定，根据责任认定结果扣减和追索任期激励收入。处理方案由公司董事会薪酬与考核委员会提出，报董事会审批后执行。

第十八条 因高级管理人员考核不合格、被董事会认定不具备履职能力或出现《公司法》《公司章程》规定的不适宜担任高级管理人员等情形，导致任期未满的，不得实行任期激励。

因其他原因不再担任高级管理职务的，应经董事会薪酬与考核委员会对具体离职原因进行研究并经董事会认定后，决定是否发放相应任期激励收入。经认定需发放相应任期激励收入的，应根据任期考核结果、本人实际任职时间及贡献等因素，按照以下原则进行发放：

（一）任期考核结果应当根据本岗位（或承继相应职责的岗位）高级管理人员在任期内的综合表现得出。

（二）个人任期激励收入占该岗位任期激励收入的比例，原则上应当与其任职时间占任期时间的比例持平，经董事会薪酬与考核委员会研究、董事会认定后，比例可以调整，但上下浮动不超过 10%。

第十九条 公司可以根据实际，通过股权激励、虚拟股权激励、超额利润分享等方式，对包括高级管理人员在内的领导班子成员、核心技术人员等实施中长期激励，具体办法和激励方案由公司董事会薪酬与考核委员会拟定。

采取股权型中长期激励的，应当符合国务院国资委关于国有控股上市公司股权激励的相关规定，在公司董事会审议后按程序逐级报批，在取得国务院国资委同意后，履行股东会决策程序后执行。

采取现金型中长期激励的，应当符合国务院国资委关于现金型中长期激励的相关规定，按照“三重一大”决策程序履行内部决策程序并逐级报批后执行。

公司可以同时采取股权型中长期激励和现金型中长期激励，但现金型激励只能选择一种方式。

第二十条 专项奖励是公司董事会认定的对经营难度高、战略任务完成良好、业绩表现突出的高级管理人员进行的专项任务激励，由董事会薪酬与考核委员会提出具体奖励方案，报董事会审议通过后执行。奖励方案应当包括奖励事由、奖励范围、奖励总额、个人奖励额度等内容。

专项奖励一般不递延发放。

第四章 统筹规范福利性待遇

第二十一条 高级管理人员按照国家有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险等社会保险以及缴存住房公积金。

第二十二条 高级管理人员的住房公积金和各项社会保险费基数按照国家相关政策法规确定，个人承担的部分由公司代扣代缴，企业承担的部分由公司支付。

第二十三条 高级管理人员企业年金管理根据公司相关规定执行。

第二十四条 公司按照国家规定建立的补充医疗保险，其缴费比例不得超过国家统一规定的标准，高级管理人员补充医疗保险待遇按规定执行。

第二十五条 高级管理人员除年度薪酬及规定的履职待遇外，不再享受其他补贴。

第五章 管理与监督

第二十六条 高级管理人员不得以任何形式兼职取酬。

第二十七条 高级管理人员达到退休年龄的，按照国家规定办理退休手续，退休后不得在公司任职。

第二十八条 高级管理人员的履职待遇和业务支出按照公司负责人履职待遇、业务支出管理办法执行。

第二十九条 高级管理人员的薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目，薪酬额度应计入公司工资总额，在企业成本中列支。

第三十条 高级管理人员离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料至少保存 15 年。

第三十一条 高级管理人员因事假、病假等原因不在岗的，仅发放一定比例的基本年薪，具体比例结合实际情况由董事会薪酬与考核委员会提出，报公司董事会审议通过。

第三十二条 企业当年未完成年初经营计划或者净利润为负时，高级管理人员下一年度薪酬不得调增。

第六章 附则

第三十三条 公司董事会薪酬与考核委员会依据本办法，拟定董事长薪酬标准，经股东会审议后执行。

董事兼任公司高级管理人员的,按照其高级管理人员岗位确定薪酬。

公司党委书记以及党委副书记、纪委书记,参照同级别高级管理人员正副职确定薪酬标准。高级管理人员兼任党内职务的,按其职务就高确定薪酬标准。

第三十四条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释,根据董事会审议结果实施。