

《安徽省建筑设计研究总院股份有限公司 董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度》修订说明

修订前条款	修订后条款
<p>本规则通篇调整内容： 调整“股东大会”为“股东会”表述。</p>	
安徽省建筑设计研究总院股份有限公司董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度	安徽省建筑设计研究总院股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度
第二章 适用范围	
<p>第二条 本制度适用对象为公司董事、监事和高级管理人员，具体包括以下人员：</p> <p>（一）公司全体董事（包括非独立董事、独立董事）；</p> <p>（二）公司全体监事（包括股东代表监事、职工代表监事）；</p> <p>（三）高级管理人员（包括总经理、副总经理、执行总建筑师、执行总工程师、董事会秘书、财务总监等《公司章程》规定的高级管理人员）。</p>	<p>第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：</p> <p>（一）公司全体董事（包括非独立董事、独立董事）；</p> <p>（二）高级管理人员（包括总经理、副总经理、执行总建筑师、执行总工程师、董事会秘书、财务总监等《公司章程》规定的高级管理人员）。</p>
第三章 原则	
<p>第三条 公司董事、监事和高级管理人员的薪酬分配遵循以下原则：</p> <p>（一）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；</p> <p>（二）责权利对等，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符的原则；</p> <p>（三）激励与约束并重、奖罚对等、按绩取酬的原则；</p> <p>（四）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则。</p>	<p>第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬分配遵循以下原则：</p> <p>（一）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；</p> <p>（二）责权利对等，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符的原则；</p> <p>（三）激励与约束并重、奖罚对等、按绩取酬的原则；</p> <p>（四）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符的原则。</p>
第四章 管理机构	
<p>第四条 公司董事、监事报酬事项由股东大会决定，高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准。</p>	<p>第四条 公司董事会薪酬与考核委员会应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明。</p>
<p>第五条 公司董事会授权董事会薪酬与考核委员</p>	<p>第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责对公</p>

<p>会负责下列事项：制定公司高级管理人员的基础薪酬标准及发放方案；对公司高级管理人员履行职责情况进行年度考核，并拟定绩效薪酬发放方案提交董事会审议；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。</p>	<p>司董事和高级管理人员履行职责情况进行年度考核，并拟定绩效薪酬发放方案提交董事会审议；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。</p>
<p>第五章 薪酬与津贴制度</p>	
<p>第七条 公司董事、监事和高级管理人员薪酬与津贴标准如下：</p> <p>（一） 董事薪酬与津贴</p> <p>在公司担任具体职务的非独立董事，以其本人在公司担任的职务及与公司签订的劳动合同为基础，按照主管单位及公司相关薪酬管理制度确定其薪酬，不再另行发放董事津贴或薪酬；在公司兼任高级管理人员的非独立董事，按照本制度有关高级管理人员薪酬的规定执行，不再另行发放董事津贴或薪酬。</p> <p>不在公司担任具体职务的非独立董事，原则上不发放津贴，确有必要的，董事会薪酬与考核委员会可制定相关职务津贴标准并提交董事会和股东大会审批后执行。</p> <p>公司独立董事津贴标准应提交董事会和股东大会审批后执行，如独立董事津贴与过往年度标准相同，则无需重新提交董事会和股东大会审批。</p> <p>（二） 监事薪酬与津贴</p> <p>在公司担任具体职务的监事，以其本人在公司担任的职务及与公司签订的劳动合同为基础，按照公司相关薪酬管理制度确定其薪酬，不再另行发放监事津贴或薪酬。</p> <p>不在公司担任具体职务的监事，原则上不发放津贴，确有必要的，须经监事会和股东大会审批后执行。</p> <p>（三）高级管理人员薪酬</p> <p>公司高级管理人员薪酬分为基础薪酬、绩效薪酬和任期激励。</p> <p>基础薪酬由董事会薪酬与考核委员会结合行业及地区薪酬水平、岗位职责，按照公司相关薪酬管理制度确定，按月发放。如基础薪酬与过往年度标准相同，则无需重新经董事会薪酬与考核委员</p>	<p>第七条 公司董事、高级管理人员薪酬与津贴标准如下：</p> <p>（一） 董事薪酬与津贴</p> <p>在公司担任具体职务的非独立董事，以其本人在公司担任的职务及与公司签订的劳动合同为基础，按照上级国资主管部门及公司相关薪酬管理制度的规定确定其薪酬，不再另行发放董事津贴或薪酬；在公司兼任高级管理人员的非独立董事，按照本制度有关高级管理人员薪酬的规定执行，不再另行发放董事津贴或薪酬。</p> <p>不在公司担任具体职务的非独立董事，原则上不发放津贴，确有必要的，董事会薪酬与考核委员会可制定相关职务津贴标准，并提交董事会和股东会审批后执行。</p> <p>公司独立董事津贴标准应提交董事会和股东会审批后执行，如独立董事津贴与过往年度标准相同，则无需重新提交董事会和股东会审批。</p> <p>（二） 高级管理人员薪酬</p> <p>公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和任期激励等组成。</p> <p>基本薪酬由董事会薪酬与考核委员会结合行业及地区薪酬水平、岗位职责，按照公司相关薪酬管理制度确定，按月发放。如基本薪酬与过往年度标准相同，则无需重新经董事会薪酬与考核委员会审核。</p> <p>绩效薪酬与高级管理人员年度经营业绩考核结果挂钩，以公司年度预算目标和个人年度经营业绩考核指标完成情况为考核基础，由董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员进行考核后，提出绩效薪酬发放方案，并经董事会审议通过后执行。年度绩效薪酬基准原则上不低于年度薪酬基准的60%。年度经营业绩考核不合格或按照规定应当退</p>

<p>会审核。</p> <p>绩效薪酬与高级管理人员年度经营业绩考核结果挂钩，以公司年度预算目标和个人年度经营业绩考核指标完成情况为考核基础，由董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员进行考核后，提出绩效薪酬发放方案，并经董事会审议通过后执行。</p> <p>公司法定代表人的基础薪酬加绩效薪酬上限不超过国有资产监督管理机构及其授权主体核定的范围，公司高级管理人员的基础薪酬加绩效薪酬为公司法定代表人基础薪酬加绩效薪酬的一定系数比例，总经理计算系数在 0.85-0.95 之间，当其年度经营业绩考核大于等于 90 分，系数取 0.95；年度经营业绩考核大于等于 80 分小于 90 分，系数取 0.90；年度经营业绩考核大于等于 70 分小于 80 分，系数取 0.85。其他高级管理人员计算系数在 0.70-0.90 之间，当其年度经营业绩考核大于等于 110 分，系数取 0.90；年度经营业绩考核大于等于 100 分小于 110 分，系数取 0.85；年度经营业绩考核大于等于 90 分小于 100 分，系数取 0.80；年度经营业绩考核大于等于 80 分小于 90 分，系数取 0.75；年度经营业绩考核大于等于 70 分小于 80 分，系数取 0.70。其他高级管理人员薪酬差异化兑现，且平均计算系数不得超过 0.8。</p> <p>任期激励是与任期考核结果挂钩的收入，任期激励收入=任期内薪酬总和（基本薪酬+绩效薪酬）*任期考核激励系数，任期考核激励系数按照《任期经营业绩责任书》中确定的方式进行计算。</p>	<p>出岗位的，扣减当年全部绩效薪酬。</p> <p>公司法定代表人的基本薪酬加绩效薪酬上限不超过国有资产监督管理机构及其授权主体核定的范围，公司高级管理人员的基本薪酬加绩效薪酬为公司法定代表人基本薪酬加绩效薪酬的一定系数比例，总经理计算系数在 0.85-0.95 之间，当其年度经营业绩考核大于等于 90 分，系数取 0.95；年度经营业绩考核大于等于 85 分小于 90 分，系数取 0.90；年度经营业绩考核大于等于 80 分小于 85 分，系数取 0.85。其他高级管理人员计算系数在 0.70-0.90 之间，当其年度经营业绩考核大于等于 100 分，系数取 0.90；年度经营业绩考核大于等于 95 分小于 100 分，系数取 0.85；年度经营业绩考核大于等于 90 分小于 95 分，系数取 0.80；年度经营业绩考核大于等于 85 分小于 90 分，系数取 0.75；年度经营业绩考核大于等于 80 分小于 85 分，系数取 0.70。其他高级管理人员薪酬差异化兑现，且平均计算系数不得超过 0.8。</p> <p>任期激励是与任期考核结果挂钩的收入，任期激励收入=任期内薪酬总和（基本薪酬+绩效薪酬）*任期考核激励系数，任期考核激励系数按照《任期经营业绩责任书》中确定的方式进行计算。任期经营业绩考核不合格的，扣减全部任期激励收入。</p> <p>任期激励兑现期间，如出现包括但不限于经营业绩考核指标数据造假、经营数据有误、任期内经营管理项目发生重大风险、经营管理事项重大涉诉涉案被追究党纪党规、法律责任等情形的，公司有权按照相关规定或经会议研究决定予以追索扣回部分或全部任期激励收入所得。</p>
<p>第八条 董事、监事及高级管理人员按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责（如出席公司董事会、监事会及股东大会等）所需的通讯、交通、住宿等合理费用按照主管单位及公司业务支出、履职待遇相关制度执行。</p>	<p>第八条 董事、高级管理人员按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责（如出席公司董事会、股东会等）所需的通讯、交通、住宿等合理费用按照上级国资主管部门及公司业务支出、履职待遇相关制度执行。</p>
<p>第九条 公司董事、监事—高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴/薪酬并予以发放。</p>	<p>第九条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴/薪酬并予以发放。</p>

	<p>第十条 公司如因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。</p> <p>公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和任期激励收入进行全额或部分追回。</p>
<p>第六章 薪酬调整</p>	
<p>第十条 公司董事、监事和高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。具体薪酬调整依据如下：</p> <p>（一）公司盈利状况；</p> <p>（二）岗位调整或职务变化；</p> <p>（三）组织结构调整；</p> <p>（四）通胀水平。</p>	<p>第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，董事、高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。具体薪酬调整依据如下：</p> <p>（一）公司盈利状况；</p> <p>（二）岗位调整或职务变化；</p> <p>（三）组织结构调整；</p> <p>（四）通胀水平。</p>

注：由于增减条款，修改后相关条款序号作了相应调整。