

# 广州智光电气股份有限公司

GUANGZHOU ZHIGUANG ELECTRIC CO.,LTD.

高级管理人员

薪酬及绩效考核管理办法

二〇一九年三月二十二日

# 广州智光电气股份有限公司

## 高级管理人员薪酬及绩效考核管理办法

### 一、目的

为了提高广州智光电气股份有限公司（下称“股份公司”）高级管理人员的工作积极性和创造性，建立健全激励机制，提高股份公司整体经营管理水平、质量和效益，实现公司和经营者双赢，确保公司持续健康地发展，特制定本暂行办法。

### 二、适用范围

本办法适用于股份公司高级管理人员的薪酬及绩效考核，高级管理人员是指由股份公司董事会任命的总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书等对公司日常经营起领导、关键作用的经营管理层成员（下称“经营管理层成员”）。

### 三、薪酬管理

1、经营管理层成员薪酬由“年薪”和“经营奖”两部分组成，其中“年薪”由“基础年薪”和“绩效年薪”组成。

#### 2、 年薪部分

2.1、在考核年度年初，根据公司经营状况和发展规划，参考行业薪酬水平、所处岗位、对应职能职责，确定经营管理层成员的年薪额度。

2.2、“**基础年薪**”，指根据各经营管理层成员所处岗位，以及所承担的公司经营或管理责任为依据，按年薪总额的一定比例，平均到每个自然月发放的固定薪酬。其中，总裁按照年薪的 50%比例发放基础年薪，副总裁及相当于副总裁级别其他经营管理层成员按照年薪的 60%比例发放基础年薪。

2.3、“**绩效年薪**”，指根据各经营管理层成员所处岗位，以及所承担的公司经营或管理责任为依据，按年薪总额的一定比例，综合运用公司总体经营指标完

成情况、个人年度述职评议结论、以及岗位考核结果等后发放的年薪部分。其中，总裁按照年薪的 50%为基数；副总裁及相当于副总裁级别其他经营管理层成员按照年薪的 40%为基数，经考核后乘以考评系数发放绩效年薪。

### 3、经营奖部分

3.1、经营奖，指根据经营管理层完成董事会下达股份公司总体经营考核指标的情况，对各经营管理层成员发放的年薪之外的经营奖励。

3.2、经营管理层各成员，根据其各自与公司总体经营指标完成的紧密度、年度述职评议结论、以及个人岗位考核结果最终形成的考核系数，分享奖金包。

3.3、总裁、分管股份公司各项管理工作的副总裁及相当于副总裁级别其他经营管理层成员，其考核与股份公司考核结果挂钩。

3.4、承担股份公司下属板块（和、或分子公司）直接经营责任的经营管理层成员，其考核与股份公司及其所承担下属板块（和、或分子公司）直接经营责任的主体考核结果双向挂钩，其中直接经营主体考核结果权重占 70%，股份公司考核结果权重占 30%。

## 四、实施

1、由总裁组织制定经营管理层成员年度绩效考核任务书，并形成经营管理层年度薪酬与绩效考核方案，报请董事会批准后下达。

2、由董事长和总裁组织对经营管理层成员进行年度岗位绩效考核。其中总裁由董事长审定；副总裁及相当于副总裁级别其他经营管理层成员由总裁初审，董事长审定。

3、由财务总监、人力资源部等根据经营管理层成员年度薪酬与绩效考核方案建立绩效考核数据系统和日常管理机制。

4、绩效年薪在下一年春节前根据未经审计的财务报告对各经营管理层成员进行初步考核计算，经董事长批准后于春节前发放其中 50%；在年度财务报告及其他经营指标经会计师事务所审计确定后，形成最终考核结果，并根据该考核结果发放剩余 50%绩效年薪和经营奖（如有）。

5、上述薪酬采取多退少补的方式发放，薪酬和经营奖均为税前数据。

## 五、其他

1、经营管理层成员有以下情形者，不发放绩效年薪及参与经营奖的分配：

1.1、执行职务时，违反法律、法规、公司章程和公司管理制度的规定，给公司造成重大损失或损害；

1.2、发生有管理责任的重大事故；

1.3、触犯法律，需承担刑事责任的；

1.4、任职不满半年的，不享有当年绩效年薪和经营奖；任职超过半年而未满一年时主动要求离职的，绩效年薪和经营奖可按全年有效工作时间折算发放。

2、经营管理层年度薪酬与绩效考核任务书所确定的考核指标原则上在考核期内不作调整，当出现以下情况时，可由董事长或总裁提出议案，由董事会决议调整：

2.1、经济环境发生重大变化；

2.2、公司发展规划和目标发生重大调整；

2.3、影响公司经营的不可抗力事件的发生。

## 六、附则

本办法由董事会审议批准，并授权董事长签署生效，由董事会薪酬与考核委员会负责解释。