

海波重型工程科技股份有限公司

高级管理人员薪酬及考核管理办法

二零一九年四月

海波重型工程科技股份有限公司

高级管理人员薪酬及考核管理办法

第一章 总 则

第一条 为了更好地调动海波重型工程科技股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的工作积极性和创造性，建立与上市公司制度相适应的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，提高企业经营管理水平和提升上市公司的经营管理效益，根据《公司法》、《上市公司治理准则》、《公司章程》及《薪酬与考核委员会议事规则》等规定，在充分考虑公司实际情况和行业特点的基础上，特制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事会聘请的高级管理人员，具体包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第三条 公司高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定高级管理人员的年度薪酬。

第四条 公司高级管理人员薪酬的确认遵循以下原则：

- （一）严格执行公司董事会及薪酬与考核委员会管理要求及规定；
- （二）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则；
- （三）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任

大小相符；

（四）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；

（五）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩；

（六）体现公开、公正、透明的原则，根据目前的实际收入水平，参照同行业和同地区上市公司的标准，保持公司薪酬的吸引力和竞争力；

（七）按年度考核兑现原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会负责审定公司高级管理人员薪酬及考核管理办法。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制订公司高级管理人员的薪酬方案；由公司人力资源部门协同公司董事会薪酬与考核委员会，负责审查公司高级管理人员履行职责，对其进行年度考核并负责对公司薪酬方案执行情况进行监督。

第七条 公司人力资源部门配合董事会薪酬与考核委员会具体执行公司高级管理人员薪酬及考核管理办法。

第三章 高级管理人员薪酬组成

第八条 高级管理人员的薪酬实行年薪制，经营业绩考核结果与高级管理人员年度薪酬挂钩。

第九条 年度薪酬由岗位工资、绩效工资、董事长特别奖励构成。

（一）岗位工资主要考虑其所在行业的岗位价值、实际岗位任职能力、通货膨胀等因素，岗位工资按月固定发放。岗位工资范围见下表：

职务	岗位工资（万元/年）
总经理	18-40
副总经理、财务总监、董事会秘书	10-30

（二）绩效工资反映高级管理人员的当年度业绩，按年度考核发放。各高级管理人员绩效工资=（年度净利润*1%*本岗位系数-年度已发岗位工资）*考核系数，岗位系数在 0 至 2 之间，考核系数在 0.6 至 1.2 之间，当年度可发放绩效工资小于零时，当年度绩效工资不予发放。

（三）董事长特别奖励：公司年度内高级管理人员为公司发展作出突出贡献，可由董事长提出对高级管理人员的特别奖励，由董事会审定。

第十条 高级管理人员通过努力工作，有下列情况之一时，除按

年薪标准兑现，可以进行业绩奖励：

（一）重大技术创新。

（二）新兴领域、新兴市场重大突破。

以上情形奖励可以由总经理办公会提出建议，提交薪酬与考核委员会审核、董事会决议通过后实施。业绩奖励不占当年度年薪标准额度。

第四章 高级管理人员年度考核目标的确定与考核

第十一条 经营年度之初，公司管理层提出本年度经营考核目标建议值，薪酬与考核委员会根据业绩考核相关要求、公司三年滚动规划、经营状况和年度预算情况进行审核，提交董事会确定，由公司董事长代表董事会与公司总经理签订考核责任书。

第十二条 公司总经理对公司年度经营考核目标进行分解，并根据分解的年度目标和高级管理人员职责与其他高级管理人员签订年度目标责任书。

第十三条 经营年度结束后，根据公司年度审计结果，确认公司各项考核指标完成情况。薪酬与考核委员会根据公司年度经营考核指标完成情况、高级管理人员的履职情况以及总经理对其他高级管理人员的考核系数建议，拟定高级管理人员年度薪酬方案。

第十四条 在经营年度中，如遇国家法规政策调整或不可抗拒

力因素，对考核年度公司盈利产生重大影响时，高级管理人员层可视情况提出调整考核目标的申请，经董事会审议通过后执行，同时调整与考核相关的内容。

第十五条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对高级管理人员进行中长期激励。相关事项根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第五章 薪酬的发放

第十六条 公司高级管理人员的薪酬为税前收入，需按规定缴纳社会保险费和住房公积金、个人所得税等各项税费，应由个人缴纳部分，在支付时由公司代扣代缴。

第十七条 公司高级管理人员的岗位工资按月平均发放，绩效工资经过考核结果一次性发放。

第十八条 公司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和绩效奖金并予以发放。

第六章 薪酬的调整

第十九条 公司高级管理人员的薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第二十条 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

第七章 约束机制

第二十一条 公司高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效年薪或津贴。

（一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（三）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十二条 高级管理人员应主动接受、配合董事会及其薪酬与考核委员会、监事会、股东大会、监管机构专项审计或检查。

第二十三条 高级管理人员在职期间绩效评估等级不合格的，除不发放年度绩效薪酬外，公司将考虑做出解除其职务或解聘的处理。

第二十四条 公司高级管理人员因个人原因擅自离职或被免职的，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、法规处罚的自发布之日起公司停发其薪酬。

第八章 附 则

第二十五条 本办法未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》等规定执行。

第二十六条 本办法如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，本办法相关条款将相应修订。

第二十七条 本方案由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释，自公司董事会审议通过之日生效，修改与废止时亦同。