

江苏华西村股份有限公司

主要管理人员及技术骨干薪酬考核制度

第一章 总则

第一条 为建立有效的激励与约束机制，不断优化江苏华西村股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系并与市场接轨，规范公司主要管理人员、技术骨干薪酬标准，促进企业可持续发展，根据有关法律、法规和《公司章程》，特制定本制度。

第二条 本规定所称公司主要管理人员、技术骨干，是指公司、分公司、控股子公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、技术骨干以及公司认定的其它管理及技术人员（以下简称“考核人员”）。

第三条 薪酬管理的基本原则

- （一）坚持依法合规和公平性原则。
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则。
- （三）坚持收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则。
- （四）坚持与公司发展战略相结合的原则，防止短期行为和次优化行为。
- （五）坚持激励与约束原则，既要有利于调动积极性，又要强化约束机制、加强监督管理。

第二章 薪酬结构与考核办法

第四条 公司考核人员薪酬由基本年薪、年度绩效考核薪酬、任期激励、特别奖励、保险和福利等构成。

第五条 基本年薪

(一) 基本年薪是公司考核人员的年度基本收入，原则上每年核定一次。

(二) 公司考核人员实行年薪制，年薪金额根据其在公司所任职务的岗位价值、业绩贡献大小、公司效益增长及同行业同区域企业薪酬水平确定，特殊引进人才还应参考市场情况确定薪酬水平。

(三) 总经理基本年薪由董事会决定，其他考核人员基本年薪=总经理基本年薪×基本年薪系数。

(四) 基本年薪系数根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，系数范围为 0.1~0.98 倍。

(五) 如果兼任两个或以上职务，则按较高标准确定。

(六) 基本年薪按月平均发放。

第六条 年度绩效考核薪酬

(一) 年度绩效考核薪酬是薪酬中的浮动部分。考核指标包括经营业绩指标、安全环保指标。

(二) 年度绩效考核薪酬=绩效考核基数×绩效考核系数。

(三) 绩效考核基数：原则上绩效考核基数为基本年薪的 40%。

(四) 绩效考核系数：与考核指标完成情况挂钩，其中经营业绩指标占比 75-85%，安全环保指标占比 15-25%。

年度绩效考核薪酬的具体实施按绩效考核评分细则执行。

第七条 任期激励

(一) 任期激励以公司年度报告对外公布的扣非净利润为指标进行考核，每次任期激励考核周期为三年。

(二) 考核周期内，当三年累计实现的扣非净利润未达到考核指标时，则取消考核周期内任期激励的兑现；当三年累计实现的扣非净利润超过考核指标时，超出部分为超额利润，公司从超额利润中提取 10%（总额不超过 2,000 万元）进行任期激励。

(三) 任期激励实行延期支付政策，任期考核结束后，根据任期激励总额按比例分年兑付，第一年兑付 20%，第二年兑付 30%，第三年兑付 50%。

（四）任期激励对象、激励方案由公司总经理拟定，报董事会薪酬与考核委员会审定后实施。

（五）如考核人员在实现超额利润后的 1 年内，公司扣非净利润指标出现 50%大幅下降的情形，董事会薪酬与考核委员会应对主客观因素进行分析后，可最高按扣非净利润下降比例扣减任期激励。

第八条 特别奖励

对公司的经营发展做出特别贡献的人员，公司可给予特别奖励，公司总经理可根据有关人员做出贡献的程度制订特别奖励方案，报董事会薪酬与考核委员会备案后实施。

第九条 保险和福利

根据国家和公司有关规定执行，包括养老保险、医疗保险、失业保险、住房公积金、企业年金、带薪假期等；养老保险、医疗保险、失业保险、住房公积金、企业年金的单位缴存部分纳入考核人员薪酬体系。

第三章 考核时间与程序

第十条 考核时间

（一）业绩考核采取全年跟踪和年度考核相结合的方式进行，年度业绩考核启动时间为当 12 月中旬；次年度 1 月中旬前，考核人员完成自评或述职；4 月底前薪酬与考核委员会完成考核（年度经营业绩须审计后确认最终考核结果），并报董事会最终批准。

（二）过程跟踪：公司财务、内部审计等相关部门跟踪汇总考核数据，形成考核情况跟踪反馈表，报董事会薪酬与考核委员会备案。

第十一条 考核程序

（一）考核人员向董事会薪酬与考核委员会作书面述职和自我评价，同时，需体现逐级评价的原则（即正职应对副职工作有评价意见）。

(二) 董事会薪酬与考核委员会按确定的绩效考核标准, 结合考核人员所作的书面述职和自我评价, 对考核人员进行绩效评价, 公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供, 并对数据的真实性和准确性负责。

(三) 董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核结果和已确定的薪酬分配标准, 报公司董事会审核通过。年度绩效考核薪酬和任期激励需在满足相关条件后按政策予以发放。

(四) 薪酬与考核委员会工作组须在 4 月底前完成相关资料的收集、整理与归档。

第四章 其他规定

第十二条 公司考核人员因工作需要发生岗位变动的, 离任及接任者以任免通知的时间为准, 按月计算其当年薪酬。

第十三条 公司考核人员的个人所得税按税法规定由公司代扣代缴。

第十四条 对公司考核人员离任审计时, 如经核实的公司绩效状况与评价考核结果出现差异的, 据实调整相应年度薪酬, 多领部分应予扣回。

第十五条 公司考核人员违反国家法律法规、党风廉政建设规定、《公司章程》, 以及未履行或者未正确履行职责, 导致重大决策失误、重大生产安全和质量责任事故、重大环境污染责任事故、重大违纪和法律纠纷案件的, 在给予扣分处理的基础上, 缓发或相应扣发或追索扣回考核人员的年度绩效考核薪酬、任期激励、特别奖励; 情节严重的, 给予纪律处分或者进行职务调整; 涉嫌犯罪的, 依法移送司法机关处理。

第五章 附则

第十六条 本制度未尽事宜, 依照国家有关法律、法规及其他规范性文件以及《公司章程》的规定执行。本制度如与日后颁布的有关法律、法规、规范性文件的规定相抵触的, 按有关法律、法规、规范性文件的规定执行。

第十七条 本制度自公司董事会审议通过后生效并实施, 由公司董事会负责制定、修改和解释。

江苏华西村股份有限公司董事会

2023 年 4 月 27 日