

陕西烽火电子股份有限公司

高级管理人员薪酬与绩效考核管理办法 (修订稿)



2019 年 3 月

陕西烽火电子股份有限公司

高级管理人员薪酬与绩效考核管理办法

(修订稿)

第一章 总 则

第一条 建立健全科学、有效的高管人员激励约束机制，规范高管人员薪酬管理，促进陕西烽火电子股份有限公司（以下简称“公司”）经营管理水平提升，保证公司健康、持续、稳定发展，特制订本办法。

第二条 本办法所称高管人员是指由董事会选举、聘任的下列人员：公司董事长、副董事长、总经理、副总经理。

第三条 高管人员薪酬确定与绩效考核遵循以下基本原则：

1. 激励与约束相结合的原则。
2. 权利与责任对等、利益与风险匹配的原则。
3. 个人薪酬与公司经营业绩挂钩，促进公司稳定发展。
4. 定量考核与定性考核相结合、结果与过程相统一的原则。

第四条 本公司高管人员薪酬实行年薪制。公司董事、监事、独立董事实行津贴制（在公司以及股东单位任高级管理人员的不享受津贴）。

第五条 高管人员薪酬的构成包括基本年薪、绩效年薪、任期激励、特别奖励四部分。高管人员薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

第二章 基本年薪

第六条 基本年薪是高管人员年度的基本收入，主要根据公司的经营业绩以及上年度员工平均工资水平确定。

基本年薪=公司上年度员工平均工资（M）×2×基薪系数 J_1

基薪系数的确定：董事长为 1，总经理为 0.95，副总经理的分配系数根据其岗位职责和承担风险等因素在 0.8-0.9 之间确定。

第三章 绩效年薪

第七条 绩效年薪与公司经营业绩增幅情况挂钩，以基本年薪标准为基数，结合公司经营业绩指标（营业收入、利润总额）较前三年增幅情况考核计发。

绩效年薪=基本年薪标准 × 3 × （1+0.5 × Z_1 +0.5 × Z_2 ） × 绩效系数 J_2

* Z_1 ：公司当年实现营业收入较前三年营业收入完成数平均值的增幅；

* Z_2 ：公司当年实现利润总额较前三年利润总额完成数平均值的增幅。

绩效系数的确定：董事长为 1，总经理为 0.95，副总经理的分配系数根据其岗位职责、工作绩效等因素在 0.6-0.9 之间确定。

第四章 任期激励

第八条 任期激励与公司长远发展指标完成情况挂钩，根据研发投入占营业收入比率与前三年平均值比率的对比情况，延迟发放。

任期激励以高管人员任期内基本年薪、绩效年薪总额的 30%为基数上下浮动。

任期激励=（基本年薪+绩效年薪） × 0.3 × Y（ $Y \leq 1.5$ ）

Y=研发投入占营业收入比率完成值/前三年研发投入占营业收入比

率完成平均值

第五章 特别奖励

第九条 考核年度内，在公司经营业绩、品牌建设、企业改革、结构调整、产品销售、项目发展、科技创新、人才体制机制创新、安全生产、节能环保、管理创新等方面取得成绩突出的，应给予高管特别奖励。

第六章 发放管理

第十条 高管人员基本年薪和绩效年薪支付采用“月度预发，分期兑付，年度结算”的方式。兑现年薪时，按照月度先行预发，年度考核完成后，根据考核结果予以补发（扣减）差额。

1. 月度发放：参照上年度高管人员 2 倍基本年薪月均额的 80%，按月发放；

2. 分期兑现：参照上年度高管人员 2 倍基本年薪的 20%，年终发放；

3. 年度结算：按照董事会所审批年薪总额，年度扣除已兑付部分，剩余部分考核结算后发放。

因工作需要高管人员岗位发生变更的，按在职时段计算其当年薪酬。

第十一条 任期激励收入实行延期支付，任期考核结束后第一年支付 50%，第二、三年分别支付 25%。

第十二条 高管年度薪酬增长幅度应低于当年员工人均收入增长幅度和公司年度利润总额增长幅度。员工平均收入不含高管，且不高于上级主管部门工资总额清算结果中公司在岗职工平均工资。

第十三条 公司高管的薪酬计入公司工资总额，在公司成本中列支，工资统计时单列。高管薪酬实行台账管理，在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。

第七章 考核实施程序

第十四条 经营年度开始前，公司董事会根据上年度公司经营业绩完成情况，以及同行业公司经营水平，确定年度经营计划。

第十五条 年度经营计划确定后，高管人员根据公司总体经营业绩目标制订工作计划，并签署目标责任书，其中总经理与董事长签订目标责任书，其他高管人员与总经理签订目标责任书。

第十六条 经营年度结束后，公司人力资源部配合薪酬与考核委员会对公司高管人员进行绩效考核，考核流程为：

1. 公司薪酬与考核委员会负责搜集被考核人的相关信息，作为考核依据。
2. 被考核人提交《年度述职报告》。
3. 公司薪酬与考核委员会召开年度工作例会对被考核人进行考核，提出考核意见，上报董事会审议。

第十七条 考核结果申诉

1. 申诉条件：绩效考核过程中，高管人员对考核过程或结果存在异议，可在考核结束后 7 天内直接向薪酬与考核委员会申诉，超过申诉期，不予受理。

2. 申诉形式：高管人员向薪酬与考核委员会申诉时需要以书面形式

提交申诉报告，薪酬与考核委员会负责将高管人员申诉统一记录备案，并负责组织相关人员开会讨论。

3. 申诉处理：薪酬与考核委员会在接到申诉后 10 日内，必须向申诉人确认，并对其申诉报告进行审核和讨论。

第八章 董事、监事津贴

第十八条 公司董事、监事享受津贴（不含上级主管部门委派且在任的领导以及公司高管）。

标准为：董事、监事会主席津贴为 20,000 元/年（含税）；独立董事津贴为 50,000 元/年（含税）；监事津贴为 10,000 元/年（含税）。津贴按月发放。

第九章 福利保障

第十九条 公司高管人员的社会保险按照陕西省有关规定执行，社保缴费基数按照本人上年度基本年薪和绩效年薪之和确定，最高不得超过全省在岗职工平均工资的 3 倍。

第二十条 公司高管人员的住房公积金缴存基数，按照本人上年度基本年薪与绩效年薪之和确定，最高不超过宝鸡市社会平均工资的 3 倍。

第二十一条 公司高管人员除享受符合国家规定的企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利待遇外，不享受公司其他福利性货币收入，包括取暖费、降温费等。

第十章 附则

第二十二条 本办法经股东大会审议通过后，自 2019 年起实施。原

高管薪酬考核管理办法同时废止。

第二十三条 本办法由公司董事会负责解释。