



富春股份
Fuchun Technology

富春科技股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度

2018 年 4 月

目录

第一章 总则	3
第二章 薪酬方案	3
第一节 薪酬管理的原则	3
第二节 薪酬方案	4
第三节 薪酬的发放和管理	4
第三章 约束机制和福利待遇	5
第四章 附则	6

第一章 总则

第一条 富春科技股份有限公司（以下简称“公司”）为逐步建立符合现代企业制度要求和适应市场经济的激励约束机制，合理确定公司董事、监事、高级管理人员的薪酬方案及规范薪酬决策程序，充分调动公司董事、监事、高级管理人员的积极性和创造性，为公司创造更好的经济效益，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为在公司领取津贴的独立董事以及领取薪酬的董事、监事以及高级管理人员。

独立董事：指公司按照《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》的规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事。

外部董事：指在公司未担任除董事以外其他职务的非独立董事。

内部董事：指在公司担任非独立董事并兼任其他职务的董事。

高级管理人员：指《公司章程》规定的由公司董事会聘任的总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、财务负责人（财务总监）、董事会秘书和技术负责人，以下简称“高管人员”。

第二章 薪酬方案

第一节 薪酬管理的原则

第三条 公司董事、监事及高级管理人员薪酬管理主要遵循以下原则：

（一）责任原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小等因素确定薪酬标准。

（二）竞争原则：薪酬水平需参照同行业及同地区类似上市公司标准，保持公司薪酬的吸引力及在市场上的竞争力。

（三）绩效原则：薪酬标准以业绩为基础确定，薪酬主要包含基本薪酬和绩效奖金，通过绩效考核管理，与奖惩挂钩，与激励机制挂钩，激励约束并重，充分调动公司董事、监事以及高级管理人员的工作积极性。

第四条 公司董事、监事与高级管理人员的薪酬分配与考核以公司经济效益及工作目标为出发点，根据公司年度方针目标、经营预算和高级管理人员分管工作的工作目标，进行综合考核，最终确定董事、监事及高级管理人员年度薪酬水平。

第二节 薪酬方案

第五条 公司向独立董事、外部董事发放董事职务津贴；公司内部董事不领取董事职务津贴，根据其在公司的具体任职岗位领取相应的薪酬并享受福利待遇。

第六条 公司监事（含职工代表监事）不领取监事职务津贴，根据其在公司的具体任职岗位领取相应的薪酬并享受福利待遇。

第七条 公司高级管理人员实行年薪制，年度薪酬包含基本薪酬和绩效奖金，绩效奖金考核分为季度和年度。

（1）基本薪酬根据公司《薪酬福利管理规定》执行，属固定部分，根据工作岗位及性质的不同，占标准年薪的 40%-70%，按照月度平均发放。

（2）绩效奖金为浮动部分，根据公司《绩效考核管理规定》执行，按照工作岗位及性质的不同，占标准年薪的 30%-60%，按照绩效考核周期及考核结果发放。

第八条 高管人员绩效考核标准为：公司经营目标+绩效考核指标

（一）公司经营目标：公司财务指标，主要包括：净资产收益率、年度利润总额、主营业务收入同比增长率；

（二）绩效考核指标：高管人员个人年度 KPI 指标；

第九条 公司董事、监事及高级管理人员在本公司或下属子公司、参股公司担任二个或二个以上职务的，应按其担任的年薪标准最高的一个职务领取薪酬及享受相应的福利待遇，不得因其同时担任二个或二个以上职务而重复领取薪酬及享受福利待遇。

第三节 薪酬的发放和管理

第十条 公司独立董事、外部董事津贴按季度平均发放。公司内部董事、监事及高级管理人员基本薪酬按月平均发放，绩效奖金根据公司《绩效考核管理规定》按季度和年度经考核后发放。发放时任职不满一年的，按其任职时间的长短（每年按 12 个月计算，不足 1 个月的按 1 个月计）计算其应得的薪酬金额。

下列税费按照国家有关规定从薪酬中直接扣除：

（1）个人所得税；

（2）按规定需由个人承担的社会保险费及其他费用。

第十一条 高级管理人员绩效奖金分为季度和年度考核发放，季度绩效奖金占全年绩效奖金的 10%-30%，年度绩效奖金占全年绩效奖金的 70%-90%。

季度绩效指标：季度工作任务应以年度的工作方针目标为依据进行分解，并结合公司经营周期内实际运营情况，制订季度绩效计划并应按工作重要性配置各项权重，形成《季度绩效评估表》。

年度绩效指标：按照年初制定的方针目标及年度绩效合约，结合公司全年实际运营情况，年度合并会计报表数据及其他资料，形成《年度绩效评估表》。

第十二条 公司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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。公司薪酬调整的主要依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或者公开的薪资数据，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）公司盈利状况及组织架构调整。

第三章 约束机制和福利待遇

第十三条 公司董事（包括独立董事）、监事和高级管理人员在职期间，发生下列任一情形的，公司不予发放绩效奖金或津贴：

（一）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；

（二）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）受到公司行政记大过及以上处分；

（五）违反决策程序，有重大经营决策失误造成严重后果的；

（六）因个人原因导致公司发生重大事故的；

（七）由于个人原因擅自离职或被免职的；

（八）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十四条 公司高级管理人员因工作不力、决策失误造成企业资产重大损失或完不成经营管理目标任务的，公司应视损失大小和责任轻重，给予经济赔偿、行政处分或解聘职务等处罚。

第十五条 董事、监事及高管人员离任审计要求根据相关规范文件执行。在离任审计中，如发现在任期内的经营业绩不实，薪酬与考核委员会对相关人员的薪酬进行调整，限期退回超出应得部分的收入。

第十六条 公司董事、监事、高管人员享受年休假、培训、旅游等其他福利，按照公司薪酬福利管理规定执行。

第十七条 董事、监事、高管人员的养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险、医疗保险及住房公积金等，公司按照国家有关规定办理。

第十八条 公司高级管理人员除按本制度领取薪酬外，可按公司规定领取节日补贴、通讯费补助、出差补助、行车补助等正常员工福利，其他货币性收入须报董事会审批后执行。公司独立董事、外部董事参加规定的培训、出席公司董事会、股东大会的差旅费以及按《公司章程》等有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

第四章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、其他规范性文件和《公司章程》的规定执行；如与国家今后颁布的法律、行政法规、其他规范性文件或《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、行政法规、其他规范性文件和《公司章程》的规定执行，并及时修订本制度。本制度由公司董事会负责解释。

第二十条 本制度自公司股东大会审议通过之日起生效施行，修改时亦同。