

华纺股份有限公司高管人员薪酬管理办法（修订版）

一、 总则

第一条 公司高管人员薪酬是高级管理人员为公司工作而获得的个人基本报酬和为企业所做贡献的奖励，其分配主要遵循以下原则：

- （一）以岗位在企业的相对价值作为确定薪酬的主要依据；
- （二）薪酬水平以市场为导向；
- （三）薪酬要和业绩考核合理挂钩；
- （四）薪酬要与高管职务的重要性、工作的难度及精力的付出相称，拉大、拉开与一般岗位的薪酬档次和差距，要让特殊人力资本的价值在分配中体现。

第二条 本办法所谓薪酬是指基本工资、绩效奖金以及福利。

第三条 本办法所谓工资是指基本工资和绩效奖金。

第四条 本办法适用于经公司董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员；担任子公司负责人的副总经理，在所任职的子公司领取薪酬。

二、 工资

第五条 高管人员工资分为基本工资和绩效奖金两部分。具体构成见下表。

基本工资，属固定部分，占标准工资额的60%，按照月度平均发放。

绩效奖金，属浮动部分，占标准工资额的40%，是按照绩效考评结果发放的，是在公司和所承担的经营指标实现的前提下，应领取的标准绩效奖金。超额完成指标时，绩效奖金高出标准绩效奖金；完不成时，绩效奖金则会低于标准绩效奖金。完成经营目标达不到80%时，不发绩效奖金。

高管人员基本工资/绩效奖金标准

单位：万元

岗位/职务	工资总额 (100%)	基本工资(60%)		绩效奖金 (40%)
		年度总额	月度额	
总经理	25	15	1.25	10
副总经理	20	12	1	8
董秘	20	12	1	8
三总师	20	12	1	8
总法律顾问	20	12	1	8

第六条 个人绩效奖金的确定取决于三个方面：公司经营目标完成情况、所任职企业考核情况、个人业绩考核情况。

董事长、总经理、董秘、三总师、总法律顾问的绩效奖金，与公司总体经营目标完成情况挂钩，并结合个人业绩考核。

第七条 绩效奖金的考核实行年薪制，待经营年度终了时，按照经营业绩和各项工作的年度完成情况，超出或不足的比例再行考核发放。

第八条 绩效奖金考核指标和具体标准由公司经理办公会另行拟订，报董事会薪酬与考核委员会审议后报董事会通过，公司相关职能部门备案并由董事会薪酬和考核委员会监督执行情况。

第九条 工资计算期间为每月10日到该月13日，并于该月15日准时发放。

如遇支付工作日为节假日时，则提前于一个工作日发放。

公司因不可抗拒时间不得不延缓工资支付时，应至少提前一日通知，并确定延缓支付日。

第十条 下列各项规定从工资中直接扣除

(一) 个人工资所得税。

(二) 养老保险、失业保险、工伤保险、医疗统筹保险、生育保险、住房公积金等按比例需个人支付的部分。

(三) 向公司到期未归还的借款。

第十一条 因计算错误或业务过失造成工资超领时，可以在下月工资发放时直接扣除超发部分。

三、福利

第十二条 养老保险、失业保险、工伤保险、医疗统筹保险、生育保险等险种，公司均按国家有关规定足额交纳。

第十三条 公司对高管人员的医疗费用的负担仅限于住院治疗，采取以医疗统筹保险为基础、公司报销为补充的办法，报销医疗保险负担后的余额部分80%。

第十四条 住房公积金按国家有关规定办理。

四、附则

第十五条 公司党委书记、董事长的薪酬参照本办法总经理标准执行。

第十六条 高管人员有担任两个以上职务者，薪酬按最高职务执行。

第十七条 本办法的执行接受股东、董事、监事及全体员工的监督。

第十八条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释和调整。

第十九条 本办法经董事会通过后于2012年1月1日起执行，原第一届董事会第十八次会议审议通过的《高管人员薪酬管理办法》废止。

华纺股份有限公司

2012年1月9日