

广东凌霄泵业股份有限公司

高级管理人员薪酬考核制度

第一章 总 则

第一条 总述

为进一步提高广东凌霄泵业股份有限公司(以下简称公司)的经营管理水平,充分调动公司高级管理人员(以下简称“高管人员”)的积极性、主动性和创造性,建立与现代企业制度相适应的高管人员薪酬激励约束机制,现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司治理准则》、《公司章程》及国家其它有关规定,在充分考虑公司经营情况及行业特点的基础上,特制订本制度。

第二条 目的

- 1、确保公司年度内各项经营目标的达成;
- 2、促使公司高管团队不断提升个人自身素质,树立良好的品德和领导风范,不计个人得失,勇于承担目标责任;
- 3、年度的薪酬管理及绩效考核的结果,为下一年度公司高管团队的人员调整及工作安排提供依据,从而促进建立公司管理者优选机制。

第三条 适用范围

适用本制度的高管人员包括:总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等高管人员。

第四条 公司高管人员的薪酬分配与考核以企业经济效益为出发点,根据公司年度经营计划和高管人员分管工作的工作目标,进行综合考核,根据考核结果确定高管人员的薪酬分配。

第五条 公司高管人员薪酬的确定应遵循以下原则:

- 1、公开、公正、公平、透明的基本原则；
- 2、责、权、利相结合，与公司的经济效益及个人岗位责任目标相结合为主要原则，辅以行为规范；
- 3、与公司普通员工薪酬增长相适应；与外部市场同等职位薪酬相适应，保持公司薪酬的吸引力及市场竞争力；
- 4、短期与长期激励相结合的原则；
- 5、薪酬与公司长远利益相结合的原则。

第二章 管理机构

第六条 董事会的职责和权限：

- 1、审批公司高管人员薪酬管理及绩效考核制度；
- 2、审批公司高管团队年度绩效目标，并对总经理及高管团队进行绩效考核。

第七条 薪酬与考核委员会的职责和权限：

- 1、起草提出公司高管人员薪酬管理及绩效考核制度，报董事会审批；
- 2、审查公司高管人员的履行职责情况；
- 3、负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；
- 4、审查公司高管人员年度绩效考核具体管理办法并对其进行年度绩效考评；
- 5、董事会授权的其它事项。

第八条 总经理的职责和权限：

- 1、根据本制度提出公司高管人员年度绩效考核具体管理办法，报薪酬与考核委员会批准并组织实施；

- 2、审查、确认副经理、财务总监、董事会秘书的薪酬和年度工作考核目标；
- 3、根据本制度及公司高管人员年度绩效考核具体办法，负责对高管人员绩效考核的日常工作；
- 4、根据本制度及公司高管人员年度绩效考核具体办法，组织对高管人员进行年度考核。

第九条 公司人事行政部及财务部协助实施本制度

第三章 薪酬构成

第十条 高管人员的薪酬由年度薪酬构成。

- 1、年度薪酬=年度基本薪酬+年度绩效薪酬
- 2、年度薪酬的设计及水平确定主要考虑其岗位价值、任职人员的资历及所在行业的水平，参照下表予以定级核发。

职务	年度薪酬工资范围
董事长	年度按利润（含税）1%计提
总经理	年度按利润（含税）1%计提
技术、生产副总经理	38 万元
销售副总经理	35 万元
董事会秘书兼安全负责人	30 万元
财务总监	28 万元

- 3、董事长、总经理当年计提数低于 120 万元时，按 120 万元计发。
- 4、如果董事长兼任总经理则按总经理收入考核；其它兼职人员从高不就低，薪酬只计发一次收入。
- 5、由总经理负责审定副总经理、财务总监、董事会秘书等高级管理人员的

具体年度薪酬。

6、凡被新聘任的以上职务，从任职之日起三年内按各职务收入的 60%计发，董事长有权在每一年度内，依据各职位实际工作成效，提议将职务的年收入比例最大提升到 85%。

第十一条 年度基本薪酬及每月基本薪酬。

1、年度基本薪酬与年度 绩效薪酬占比例：

岗位系列	年度基本薪酬（万元）	年度绩效薪酬（万元）
董事长	120	当年利润×1%×公司绩效考核系数—每月发放的薪酬累计
总经理	120	
技术、生产副总经理	27.36	10.64
销售副总经理	24.36	10.64
董事会秘书兼安全负责人	19.32	10.68
财务总监	17.40	10.60

2、董事长、 总经理每月发放的薪酬=年度基本薪酬/12；

3、高管人员每月发放的基本薪酬=年度基本薪酬/12；

4、日常考核在月度薪酬考核扣减，参照绩效薪酬部分按百分制。

第十二条 年度绩效薪酬

1、董事长、总经理年度绩效薪酬计算公式=当年利润×1%×公司绩效考核系数—每月发放的薪酬累计；

2、高管人员年度绩效薪酬计算公式=年度绩效薪酬×公司绩效考核系数 ×个人评价考核系数；

3、公司绩效考核系数为 0~1.2 之间，考核目标权重如下：

内容	权重
年度销售目标达成率	50%
年度利润目标达成率	50%

4、绩效考核系数评定表：

考核目标达成情况	高管绩效考核系数	董事长总经理考核系数
目标达成率>120%	1.2	1
80%≤目标达成率≤120%	1	1
目标达成率<80%	0.8	0.8~基薪

5、目标达成率=年终实际销售/ 年度销售目标×50%+年终实现利润/ 年度利润目标×50%；

6、个人评价考核系数为 0~1 之间，主要是考核高管个人在考核周期内是否严格履行岗位职责；是否存在严重工作失误或重大责任事故。主要衡量点是降低经营成本、提高企业效益、高管人员的勤勉尽职及个人行为规范等方面。由人事行政部汇总各项考核结果上报总经理评定该系数。

第四章 薪酬的支付与管理

第十三条 公司高管的薪酬为税前收入，高管实行年薪制后，企业和高管双方均需按本地区规定标准缴纳社会保险费和住房公积金、个人所得税等各项税费，其中应由个人缴纳部分，在年薪支付时代扣代交；应由企业支付部分，与其他员工相同。

第十四条 由董事会、薪酬与考核委员会、总经理根据本制度及高管人员年度绩效考核具体办法对高管人员进行绩效考核，由人事行政部及财务部协助实施，确保薪酬的支付与管理的合理、规范。

第十五条 高管人员任职期间，出现下列情形之一时，不予发放薪酬，若已

发放的，亦应予以追回：

- 1、严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面通报处分的；
- 2、严重损害公司利益及带来经济损失的；
- 3、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；
- 4、因个人原因擅自离职或被免职的；
- 5、董事会认为不应发放年度薪酬的其他情形。

第五章 绩效考核与实施程序

第十六条 经营年度开始前，公司与全体高管人员分别制定全年度的经营目标，目标的实际完成情况将作为高管人员年度薪酬考核的主要依据。

第十七条 经营年度结束后，薪酬与考核委员会按绩效薪酬的具体管理办法，依据全年度公司经营目标的完成情况及高管个人分管业务目标及重点项目、重大措施的完成情况进行考核，核算年度绩效工资，报公司董事长批准。

第十八条 总经理的考评结果按照本考评方法计算并形成意见后由董事会薪酬与考核委员会核定，结果报送董事会。董事会负责审定总经理的最终收入。

第十九条 在经营年度中，如遇国家法规政策调整或不可抗力因素，对考核年度公司盈利产生重大影响时，董事会可以根据具体情况调整总经理及高管团队的考核指标。总经理可以相应调整副总经理等其他高管人员的考核指标。

第二十条 公司需严格执行法律、法规、安全生产规范等相关要求。重大责任事项问责考核采取减分方法，由董事会根据重大责任事项（安全、环境事故、重大经营责任等），在考评表中确定具体项目。视情况扣考评分。

第二十一条 高管人员因故请事假、病假、工伤假、日常考核以及在职学习

期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第六章 其它

第二十二条 因工作需要岗位发生变动的，离任与接任者以任免通知确定的时间为准，按任免时段发放当年基本年薪和绩效年薪。

第二十三条 在公司担任多项职务的高级管理人员，按照单项职务就高不就低的原则计算薪酬。

第二十四条 考评指标的目标值根据每年年初确定的经营计划及年度目标计划，由董事会和经营班子共同协商确定。当外部环境变化较大时（如国家政策突然发生变化，大宗商品价格波动超过 10%等），允许对经营计划和预算、年度目标计划进行修正，由经营层提出修正方案报董事会审批，修正前的未达成的项目按修正前的考评标准执行，目标修正批准后则按修正后的考评标准执行。

第二十五条 董事会薪酬与考核委员会可以根据物价水平、同行业的薪酬水平对公司高级管理人员年度薪酬进行调整，调整后，本制度相关条款将相应修订。

第二十六条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行，本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，本制度相关条款将相应修订。

本制度经公司董事会审议通过生效后实施，有效期至本制度重新修订时止，董事会薪酬与考核委员会负责解释，原于 2016 年 11 月 17 日制订的《广东凌霄泵业股份有限公司高级管理人员 2017 年度薪酬考核制度》同时废止。

广东凌霄泵业股份有限公司

董事会

2018 年 3 月 7 日