

福建三钢闽光股份有限公司
董事、监事和高级管理人员薪酬管理制度
(修订本)

第一章 总则

第一条 为进一步完善福建三钢闽光股份有限公司（以下简称公司）董事、监事与高级管理人员的薪酬管理工作，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、监事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）等有关法律、法规及《福建三钢闽光股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际，制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、监事与高级管理人员包括：

（一）董事会成员：非独立董事（内部董事、外部董事）及独立董事；

（二）监事会成员：非职工监事、职工监事；

（三）高级管理人员：总经理、副总经理、董事会秘书、总工程师、财务总监。

第三条 董事、监事与高级管理人员薪酬确定基本原则：

（一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时参考外部薪酬水平；

（二）体现责、权、利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；

（三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目

标相符；

（四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与绩效考核挂钩、与奖惩挂钩。

第四条 董事会薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，主要负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，对董事会负责。

第五条 公司人力资源部、财务部负责配合董事会薪酬与考核委员会进行年度薪酬方案的制定与实施。

第二章 薪酬构成和确定

第六条 公司董事、监事与高级管理人员薪酬构成

（一）公司董事会成员薪酬构成

1、公司内部董事由宽带岗位年薪和福利津贴组成，不再另外领取董事津贴。

2、公司外部董事不在公司任职的，不在公司领取薪酬。

3、独立董事在公司领取固定独立董事津贴人民币 **10 万元（含税）**，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事因出席公司董事会、股东大会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

4、公司董事长及内部董事同时兼任公司高级管理人员的，其薪酬构成和绩效考核可依据高级管理人员薪酬管理执行。

（二）公司监事会成员薪酬

1、监事会主席薪酬由基本薪酬、效益薪酬、特殊奖励和福利津贴组成。

2、公司非职工监事（不在本公司担任除监事之外其他工作职务的），不在公司领取薪酬。

3、公司职工监事薪酬由宽带岗位年薪和福利津贴组成。

（三）公司高级管理人员薪酬构成

1、总经理薪酬由基本薪酬、效益薪酬、特殊奖励和福利津贴组成。

2、其他高级管理人员薪酬由宽带岗位年薪和福利津贴组成。

第七条 公司董事会成员、监事会成员与高级管理人员薪酬确定

（一）总经理、监事会主席薪酬参照《福建省冶金(控股)有限责任公司权属企业负责人薪酬管理暂行办法（修订稿）》有关规定确定。

（二）公司内部董事、职工监事和高级管理人员（不含总经理）薪酬实行宽带岗位年薪

1、宽带岗位年薪核定由岗位年薪基础标准、个人宽带岗位年薪系数与分配比例三因素决定，核定公式：核定宽带岗位年薪(Sa)=岗位年薪基础标准×个人宽带岗位年薪系数×分配比例。

其中：

宽带岗位年薪系数按所任职务岗级和本人薪级所对应岗位系数确定；宽带岗位年薪的岗级系数从低到高设置 2.0~4.5 共 26 个岗级，每个岗级的系数相差 0.1；同一岗级设置 10 个薪级宽带，根据个人任职年限和工作表现在宽带范围内晋升薪级。宽带岗位年薪系数具体如下：

职 务	宽带岗位年薪系数范围
-----	------------

内部董事	2.0 ~ 4.5
职工监事	2.0 ~ 3.1
副总经理	2.2 ~ 3.9
董事会秘书	2.2 ~ 3.1
总工程师	2.8 ~ 3.7
财务总监	2.6 ~ 3.5

监事和高级管理人员根据所任经营管理岗位的职级，分配比例按 60%~100%核定，以合理拉开收入差距。

岗位年薪基础标准由公司根据在岗职工收入、经营规模、经营效益等因素核定，2017 年岗位年薪基础标准按 10 万元确定。今后，当条件发生较大变化，根据实际生产经营情况调整。

2、宽带岗位年薪考核计算

实发宽带岗位年薪与分管单位（部门）经营管理组织绩效完成情况、个人素质评价奖扣和公司整体经济效益完成情况挂钩考核，具体计算公式如下：

$$S=S_a \times (K_{OP} \pm K) - M + E$$

S 为实发宽带岗位年薪， S_a 为核定宽带岗位年薪；

K_{OP} 为组织绩效系数，K 为干部绩效素质评价考核奖扣比例；

M 为各专业管理指标考核扣奖，E 为公司特别奖励。

（三）公司内部董事、职工监事和高级管理人员（不含总经理）福利津贴

公司内部董事、职工监事和高级管理人员（不含总经理）福利津贴主要包括企业为个人支付的养老保险、失业保险、医疗保险、住房公积金、企业年金等费用。个人“三险一金”缴纳标

准按公司的有关规定执行；企业年金参照《关于下发〈三钢企业年金计划〉的通知》（三钢劳资〔2012〕133号）第二十条第三款规定，报送总经理审批后执行。

（四）董事、监事和高级管理人员在公司兼任多职，按就高不就低原则确定薪酬。

第三章 薪酬支付

第八条 总经理、监事会主席薪酬参照《福建省冶金(控股)有限责任公司权属企业负责人薪酬管理暂行办法（修订稿）》有关规定考核和支付。

第九条 公司内部董事、监事、高级管理人员（不含总经理）薪酬支付

1、每月按核定宽带岗位年薪的 6.65%预发工资，年终根据考核结果统一结算，余额由公司一次性以现金形式支付。

2、公司发放宽带岗位年薪为税前收入，按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、其它国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

3、宽带岗位年薪实行易岗易薪，董事、监事、高级管理人员因工作岗位或职务变动，按相应岗位调整岗位年薪；对于因职务变动不符合享受宽带岗位年薪条件的，改按岗效工资制执行，宽带岗位年薪按实际月份结算发放。

4、为避免考核指标目标值与实际生产经营情况差距过大，设定实发宽带岗位年薪与核定宽带岗位年薪的比例上限为 140%，下限为 60%。

第十条 独立董事领取固定独立董事津贴，由董事会、股东

大会审议通过后执行，按年度支付发放。

第十一条 董事、监事及高级管理人员有下列情况之一的，经离任审计后，按实际任期考核计算支付薪酬：

1. 换届、改选或任职期满的；
2. 达到法定退休年龄的；
3. 任职期间解（免）职的；
4. 因公调离的；
5. 因病经公司批准离职的；
6. 辞职经公司批准的；
7. 其它正常原因经公司批准离职的。

第十二条 董事、监事及高级管理人员任职期间未经公司批准擅自离职或因违规违纪被解除劳动合同的，取消当年年薪待遇，除了已发的预发工资外，不再享受其它任何待遇。

第十三条 高级管理人员任期（离任）审计结果与年度考核不符的，公司视情况轻重扣减部分薪酬。

第四章 绩效考核管理办法

第十四条 经营年度开始前，董事会薪酬与考核委员会会同相关职能部门，根据公司的总体经营目标及高级管理人员所分管的工作拟订高级管理人员的绩效考核指标和权重，由董事会薪酬与考核委员会审核确认。

第十五条 高级管理人员绩效考核指标完成情况作为其年度薪酬考核的依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，董事会薪酬与考核委员会可以提出调整和修订高级管理人员绩效考核指标，并报董事会审议通过后实施。

第十六条 经营年度结束后，由董事会薪酬与考核委员会负责具体考核操作，负责做好董事会薪酬与考核委员会决策的前期准备工作，提供公司有关方面的资料：

- （一）公司主要财务指标和经营目标完成情况；
- （二）公司高级管理人员分管工作范围及主要职责情况；
- （三）高级管理人员绩效素质评价考核情况；
- （四）高级管理人员专业管理指标考核情况；
- （五）按公司业绩拟订公司薪酬分配方案和相关测算依据；
- （六）董事会薪酬与考核委员会履行职责需要的其他相关资料。

第十七条 董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员考评程序：

- （一）公司高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会作述职和自我评价；
- （二）董事会薪酬与考核委员会按绩效评价标准和程序，对高级管理人员进行绩效评价；
- （三）根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出高级管理人员的报酬数额和奖励方式，表决通过后，报公司董事会审议。

第五章 薪酬的调整

第十八条 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作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十九条 公司董事、监事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业和本企业在岗职工的薪酬水平。每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据,收集同行业的薪酬数据,结合本企业在岗职工薪酬水平,进行汇总分析,为公司薪酬调整提供参考依据;

(二) 福建省 CPI 指数:参考福建省消费价格指数作为公司基本薪酬调整的参考依据;

(三) 公司盈利状况;

(四) 公司组织架构调整;

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第六章 薪酬审批程序

第二十条 董事会薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员的岗位责任、重要程度、工作难易、管理幅度和贡献大小等因素,以及参考其他相关企业相同或相似岗位的薪酬水平等制定董事、高级管理人员的薪酬管理制度。

第二十一条 董事会薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬管理制度,须报经董事会同意后,提交股东大会审议通过后方可实施;公司高级管理人员的薪酬管理制度须报董事会批准。

第七章 薪酬管理监督

第二十二条 公司董事、监事及高级管理人员领取薪酬后,除了科技进步奖、科技攻关奖、管理创新奖、新品开发奖、对标挖潜奖、改善提案奖、培训授课津贴、减员增效奖、降本专项奖和上级部门的奖励可兼得外,不得以任何名义收取各单位、各部门发放的各种奖励。违者责令其退回,并按退回金额的五倍予以

扣发年薪。

第二十三条 公司董事、监事及高级管理人员因绩效考核指标完成情况存在弄虚作假或隐瞒不报行为的，一经发现，除全额追回多发的薪酬外，同时追究相应责任人责任，并按多发部分的五倍予以扣发年薪。

第二十四条 公司董事、监事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，取消当年年薪待遇，除了已发的预发工资外，不再享受其它任何待遇。

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重处罚的；

（二）在执行公司职务过程中，经公司监事会认定存在违反法律、法规、《公司章程》或严重损害公司利益行为的；

（三）因重大违法违规行为受到中国证券监督管理委员会公开批评或深圳证券交易所公开谴责以上处罚的；

（四）董事、高级管理人员直接承担的分管工作出现决策失误，且该等失误经董事会认定是导致公司遭受重大损失原因的；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十五条 对因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或撤销解聘职务等处罚。

第八章 附 则

第二十六条 本制度未尽事宜，或者国家、省市与有关法律、法规、规章、规范性文件等规定相抵触的，应当依照有关规定执行。

第二十七条 本制度由公司董事会负责制定、修改和解释。

第二十八条 本制度自公司股东大会审议通过之日正式生效施行，现行的《董事、监事及高级管理人员薪酬与津贴管理方案》同时废止。