

广州广日股份有限公司

高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步完善激励与约束机制，规范薪酬管理，充分调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理水平，促进公司各项工作目标达成和持续发展，根据国家有关法律、法规的规定，结合公司的实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司章程第 11 条规定的高级管理人员以及经董事会认定的享受高级管理人员待遇的人员。上级对党委书记、党委副书记、纪委书记有单独考核规定的，从其规定。

第三条 公司高级管理人员薪酬确定遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平有可比性；
- （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适应；
- （四）体现激励与约束并重的原则，薪酬与经营目标考核结果挂钩。

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是确定公司高级管理人员薪酬方案、负责管理、考核和监督的专门机构。董事会薪酬与考核委员

会审核确定高级管理人员年度薪酬后，提交董事会审议批准。

第五条 公司人力资源部、财务部、证券部等部门配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第三章 年度经营业绩考核

第六条 年度经营业绩考核以会计年度为考核期。考核包括公司完成年度经营目标考核和高级管理人员个人绩效考核。

第七条 年度经营考核包括但不限于以下指标：

（一）经营指标

1. 营业收入；
2. 利润总额；
3. 营业利润；
4. 净资产收益率。

（二）党建及党风廉政建设工作指标

党建主要考核公司负责人在坚持党的领导，加强党的建设，落实全面从严治党要求，发挥党组织领导作用，将党建工作成效转化为公司发展活力和竞争力的成效。

党风廉政建设主要考核公司负责人履行党风廉政建设主体责任，落实公司党风廉政建设和反腐败工作，守纪律，讲规矩，持之以恒落实中央八项规定精神，抓好巡察发现问题整改，预防和查处侵吞国有资产、利益输送等问题。

（三）管理指标

1. 当年新签订单；
2. 研发投入占营业收入比重；
3. 公司高质量发展需完成的相关工作。

第八条 年度经营情况按下列程序进行考核：

公司总经理在年度考核期结束 5 个月内依据经审计的公司财务决算报告和经审核的统计数据，将年度经营指标完成情况报告董事会薪酬与考核委员会，经董事会审议后确定。

第九条 高级管理人员个人绩效考核按公司绩效管理规定执行，主要包括工作业绩、工作能力和工作态度等方面。

第四章 薪酬标准

第十条 高级管理人员年度薪酬由基本年薪、绩效年薪和专项奖励组成。计算公式：年度薪酬=基本年薪+绩效年薪+专项奖励。

第十一条 基本年薪按公司营业收入和营业利润确定。

第十二条 绩效年薪按公司年度经营业绩目标完成情况考核和个人绩效考核结果确定。公司董事会薪酬与考核委员会根据公司全年业绩情况和高级管理人员的工作绩效确定基本年薪、绩效年薪和专项奖励额度。

第十三条 专项奖励。专项奖励是对有明显的创新性、突破性以及在自主创新、企业上市、兼并重组、资本运营、改革改制、重大投资、品牌建设等取得显著成绩的，完成董事会考核年度初期下达的专项任务等方面取得突出成绩或作出重大贡献，经薪酬与考核委员会认定的，可按照完成情况给予参与项目的高级管理人员专项奖励。

第五章 薪酬发放

第十四条 高级管理人员的基本年薪按月发放，绩效年薪根据考核周期发放，专项奖励在年度薪酬清算时发放。

第十五条 高级管理人员的薪酬，由公司按国家有关规定代扣代

缴个人所得税。

第十六条 高级管理人员离任时，按其实际任期和实际绩效计算绩效年薪并予以发放。

第六章 薪酬调整

第十七条 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发展需要。

第十八条 高级管理人员薪酬调整考虑因素

- (一) 公司的效益和发展情况；
- (二) 外部的薪酬水平；
- (三) 高级管理人员的绩效情况。

第七章 附则

第十九条 本办法经公司董事会审议通过后生效，2020 年度的薪酬考核按本办法执行。如本办法与国家或地方发布的法律、法规和规章存在冲突的，以国家或地方法律、法规和规章为准。2019 年 7 月 22 日董事会审议通过的《广州广日股份有限公司高级管理人员薪酬管理办法》（第二版）同时废止。

第二十条 本办法由公司董事会负责修订和解释。

广州广日股份有限公司

二〇二一年三月十日