

# 广州广电运通金融电子股份有限公司

## 高管层业绩考核与薪酬管理办法

(2022 年修订)

### 第一章 总 则

**第一条** 为深入贯彻落实党中央、国务院国资委关于建立健全市场化经营机制、激发企业活力的决策部署，进一步完善广州广电运通金融电子股份有限公司（以下简称“公司”）高管层考核激励约束机制，充分激发公司高管层人员的积极性、主动性和创造性，有效建立高管层与公司持续发展相适应的激励与约束机制，促进公司效益增长，给股东及投资者以良好回报，结合公司经营情况及行业特点，制定本办法。

**第二条** 高管层包括公司总经理、党委副书记、纪委书记、常务副总经理、副总经理、总工程师、总会计师、总经济师、财务负责人、董事会秘书、高级副总经理以及按照公司高管层进行管理的经营团队成员。

**第三条** 高管层薪酬及业绩考核遵循以下原则：

1. 坚持忠诚、干净、担当原则；
2. 坚持公开、公平、公正原则；
3. 坚持权责利统一，激励与约束相结合的原则；
4. 坚持立足公司投资回报、权益保值增值和公司可持续发展的原则；
5. 坚持收入水平与公司业绩及个人绩效相关的原则。

**第四条** 董事会按照股东大会决议设立薪酬与考核委员会，薪酬与考核委员会对董事会负责。薪酬与考核委员会提出的公司高管的薪酬分配方案须报董事会批准。

## 第二章 考核内容及要求

**第五条** 高管层实行任期制，任期为三年。高管层须签订《任期绩效责任书》和《年度绩效责任书》。

**第六条** 高管层业绩考核坚持年度考核和任期考核相结合，结合公司战略规划、年度经营业绩和高管层人员分管工作的工作目标，根据考核结果确定高管层的薪酬分配。考核内容包括公司党建、经营业绩、廉洁自律、安全生产、人才队伍建设等指标。

1. 公司党建，是指公司贯彻落实国有企业加强党的建设相关管理要求的考核内容。具体内容按有关部门出台的关于加强党建及党风廉政建设制度的有关规定执行。

2. 经营业绩，是指直接与经营指标及管理效果相关联的考核内容。公司董事会根据市场实际情况并综合考虑公司成长性因素确定总经理的经营业绩考核指标；其他高管层的经营业绩考核指标由总经理根据公司的年度经营业绩指标、结合个人实际主管范围确定。

3. 廉洁自律，是指高管层个人清正廉洁、遵守中央八项规定、个人事项报告等有关的廉洁自律情况。具体内容按相关部门出台的干部监督管理要求执行。如果高管层个人在廉洁自律上存在违纪违法问题，当年该项考核得分为零。

4. 安全生产，是指落实公司安全生产责任，防范安全生产责任事故的相关考核内容。具体内容按照与公司签订的《安全生产、消防、治安防范责任书》执行。

5. 人才队伍建设，是指高管层个人在所分管领域的高级人才引进、干部培养、骨干人才流失、团队氛围营造等方面的情况。

6. 其他内容，是指根据公司发展实际，提出有关战略发展与转型、资本运作、

技术创新、市场拓展等考核内容。

**第七条** 公司经营业绩指标由总经理结合公司本年度预算和经营工作要点提出书面的考核指标建议报告，报公司薪酬与考核委员会审核通过后，由薪酬与考核委员会提交董事会审批。董事会对公司年度经营业绩指标有调整权。总经理《年度绩效责任书》根据公司年度考核指标制定，由董事长代表董事会与总经理签订；其他高管层《年度绩效责任书》内容由人力资源部（组织部）负责组织拟定，根据公司年度目标进行分解，经高管层本人确认后，报总经理审批。总经理对其他高管层年度考核指标有调整权。

**第八条** 经营年度结束后，薪酬与考核委员会根据公司年度经营考核指标完成情况和高管层的履职情况，确定高管层的考核结果，并拟定年度薪酬分配方案。在任期最后一个年度，需同时确认任期考核完成情况。

### 第三章 薪酬结构及发放要求

#### 第九条 薪酬结构

高管层年度薪酬由基本年薪、业绩年薪、绩效年薪组成。即年度薪酬=基本年薪+业绩年薪+绩效年薪。

#### 第十条 基本年薪

高管层基本年薪指年度基本收入，人力资源部（董事会薪酬与考核委员会秘书机构）根据董事会批准的高管层基本年薪，按 12 个月平均以月工资形式发放。

总经理的基本年薪，根据公司所在行业、公司规模、盈利能力确定，结合未来一年公司经营管理工作预期提出建议值，额度标准控制在上一年度公司本部员工平均工资的 3-8 倍范围内，并经相关程序审议后，随年度考核经营指标一并提交董事会审议批准后执行。

其他高管层的基本年薪，由总经理按照年度经营管理工作重点和各岗位人员承担任务所起作用（岗位系数）的不同提出建议值，经薪酬与考核委员会审核并提交董事会审议批准后执行。

**第十一条** 各岗位系数由薪酬与考核委员会根据高管层人员的层级和管理职能审议通过后确定。具体岗位系数范围标准如下：

**岗位系数表**

岗位序列	岗位系数
总经理	1.0
其他高管层	0.3~0.9

**第十二条** 业绩年薪和绩效年薪

业绩年薪根据公司经营业绩完成情况和高管层个人年度考核结果计发。

绩效年薪与公司当年取得的考核以外的超额净利润相关，且个人业绩年薪与绩效年薪之和原则上不超过其基本年薪的 5 倍。

**第十三条** 风险激励金

风险激励金是为了防止经营风险而实施的延期支付奖金，从核算的业绩年薪和绩效年薪中进行预留，剩余业绩年薪和绩效年薪经审批通过后安排发放。风险激励金分为年度风险激励金和任期风险激励金，具体标准如下：

1. 高管层年度风险激励金为当年度业绩年薪的 10%，年度风险激励金延迟一年发放；任期风险激励金为任期内每年度绩效年薪的 10%，在任期期满后考核兑现。任期末年的年度风险激励金随任期风险激励金一起履行审批程序发放。

2. 出现以下情形的，年度风险激励金及任期风险激励金可不发、减发或暂停发放：

(1) 经营业绩核减。延迟支付期内发现上年度个人经营业绩被确认计算有误或审计偏差而需要进行核减薪酬情形。核减薪酬金额超过个人风险激励金数额的，个人风险激励金不予发放；核减薪酬金额在个人风险激励金数额以内的，个人风险激励金需扣除核减薪酬。

(2) 存在法律纠纷损失。延迟支付期内发生针对上年度经营管理的法律纠纷事项且个人承担管理责任情形。损失金额超过个人风险激励金数额的，个人风险激励金不予发放；损失金额在个人风险激励金数额以内的，个人风险激励金需扣除损失金额。如法律纠纷未在延迟支付期内判决的，个人风险激励金暂停发放，待纠纷解决后（纠纷解决确认方式包括但不限于纠纷各方签订协议，法院判决、调解，仲裁裁决、调解，公司直接支付赔偿/补偿款等）再予计算发放。

(3) 离职后未完成工作移交。延迟支付期内个人离职，但未按公司规定开展工作移交情形，风险激励金暂停发放，待完成工作移交后再予发放。

(4) 其他情形。经公司董事会认定的需要扣减或暂停或不予发放风险激励金的其他情形。

#### **第十四条 薪酬扣减**

个人受党纪政务处分，或违反规定，未履行或正确履行职责，在经营投资中造成公司及下属分子公司国有资产损失或其他严重不良后果，经过查证核实和责任认定后，应当承担相应责任；或违法被追究刑事责任，参照《广州无线电集团关于受党纪政务处分人员薪酬扣减办法（试行）》（公司党字〔2022〕36号）进行薪酬扣减。

#### **第十五条 专项奖励**

高管层在年度工作中除完成指标以外做出突出贡献，且事迹可圈可点，如在

市场拓展（包括战略性项目争取、重大科研项目争取、重大客户的拓展、新产品市场占有率提升等）、自主创新（包括自主知识产权）、技术研发、资源节约、降本增效、管理创新、专项任务（包括市值提升）等方面取得突出成绩，表现卓越的，经董事会研究决定，可给予相关高管适当的专项奖励。

**第十六条** 经营年度结束后，以审计后年度经营数据为基础，结合实际经营情况（可考虑其他因素），计算高管层年度薪酬，填写《高管层年度薪酬考核表》，提交审计部审核，并经相关程序审议后，然后将计算结果报薪酬与考核委员会审核后，提交董事会审议通过后执行。

#### 第四章 有关规定

**第十七条** 高管层年度薪酬分配情况，按中国证监会、深圳证券交易所的有关要求进行披露。

**第十八条** 在经营年度和任期中，公司发生清产核资、并购重组、经营责任人变动等情况的，或遇国家法律法规政策调整的，可以根据具体情况由董事会决议调整或变更考核目标或考核口径，同时调整责任书相关内容。

因工作岗位发生变动的，离任者和接任者以任免通知确定的时间为准，按任免时段发放当年薪酬。

**第十九条** 高管层个人有下列情形之一的，将中止任期或免去现职：

1. 年度经营业绩完成率<70%。
2. 连续两年年度考核结果为“不称职/不合格”、任期考核结果为“不称职/不合格”的。考核不合格的标准为70分。
3. 对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。
4. 因其他原因，董事会或党组织认为不适合在该岗位继续工作的。

**第二十条** 高管层除按本办法规定领取公司核定的年度薪酬和享受公司规定的福利待遇之外，不得再以其他名义在公司或下属公司参与其他奖励分配。基本薪酬和绩效薪酬均为税前所得，个人所得税的缴纳按照国家税法的有关规定执行。

**第二十一条** 本办法由董事会负责解释，如与上级部门监管规定冲突，从其规定。

**第二十二条** 本办法 2022 年度生效，公司人字〔2021〕160 号《高管层业绩考核与薪酬管理办法》同时废止。

广州广电运通金融电子股份有限公司

二〇二二年十月