

广东风华高新科技股份有限公司

董事长、董事、监事及高级管理人员薪酬及考核方案

(经公司于 2018 年 12 月 29 日召开的第八届董事会
2018 年第十次会议审议通过，尚需提交公司股东大会审议)

为更好地发挥薪酬制度的激励约束功能，着力构建薪酬与业绩紧密挂钩的薪酬体系，建立激励与约束对等的薪酬分配机制。根据《公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，特制定本方案。

一、适用范围

本方案适用于公司董事长、董事、监事以及高级管理人员。

二、年度薪酬

年度薪酬 = 基本年薪+绩效年薪+专项奖励

(一) 基本年薪

基本年薪为年度固定的基本工资，依据国家和地方有关薪酬管理的法律法规和政策，结合本公司实际情况制定标准执行。董事长、总裁按标准的 1.00 倍发放，副总裁、财务负责人等按标准的 0.85 倍发放，董事会秘书按标准的 0.80 倍发放，以现金形式于考核期间按月平均发放。

(二) 绩效年薪

1. 绩效年薪为与年度绩效考核挂钩的浮动收入，在和年度考核系数挂钩后发放。

绩效年薪=绩效年薪基数×年度考核系数×岗位分配系数

董事长岗位分配系数为 1.00，总裁岗位分配系数范围为 0.90~1.00，副总裁、财务负责人等岗位分配系数范围为 0.60~0.90，董事会秘书岗位分配系数范围为 0.50~0.80。

总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书等具体岗位分配系数，由董事会薪酬与考核委员会根据岗位工作价值，提出初步的意见和建议，然后提交董事会审议确定。

2. 绩效年薪基数核定：

归母净利润（万元）	基数比例	分段绩效金额最高值（单位：万元）	累计最高值（单位：万元）
<0	按公司实际情况制定	/	/
0-5000（不含）	归母净利润的 0.40%	20.00	20.00
5000-10000（含）	归母净利润的 0.35%	17.50	37.50
10000-20000（含）	归母净利润的 0.30%	30.00	67.50
20000-30000（含）	归母净利润的 0.25%	25.00	92.50
30000-50000（含）	归母净利润的 0.20%	40.00	132.50
50000-100000（含）	归母净利润的 0.15%	75.00	207.50
100000-150000（含）	归母净利润的 0.10%	50.00	257.50

当公司盈利时，按实现归母净利润相应比例分段确定绩效年薪基数，绩效年薪基数低于基本年薪的，按基本年薪确定绩效年薪基数。

3. 年度考核系数根据年度考核结果分 A、B、C、D 四个等级：

A 等级：考核 90 分及以上，系数区间（1.10-1.20）

B 等级：考核 80 分及以上，系数区间（1.00-1.09）

C 等级：考核 70 分及以上，系数区间（0.80-0.99）

D 等级：考核 70 分以下，系数区间（0-0.79）

年度考核根据公司经营效益、核心工作等方面进行考核评价。

4. 根据公司年度内完成归母净利润预算的进度情况,可按一定比例预发部份绩效年薪,最终年度考核后结算,一次性多退少补。

(三) 专项奖励

专项奖励是根据公司在资本运营、创新驱动、特殊贡献、效益进步、投资回报等方面设置的工作目标完成情况,对董事长、董事、监事以及高级管理人员进行的奖励,包括但不限于:

1. 超额盈利奖

公司发展成果显著,可按超额归母净利润的一定比例提取超额盈利奖,具体的提取比例由董事会或股东大会审议确定。

2. 由各级政府、有关部门以及股东大会决定给予的奖励。

(四) 专职监事

对专职在公司上班且不在其他单位领取薪酬的内部监事,根据其在公司的任职岗位和相应考核管理办法领取薪酬。

二、绩效薪酬的考核计发

(一) 董事长考核

董事长年度考核指标包括效益指标、核心工作指标、党建工作指标、管控指标、领导班子建设和加减分项目等。

1. 效益指标(权重 70 分)

考核净利润(权重 20 分)、国有资产增值保值率(权重 10 分)和净资产收益率(权重 40 分)指标。

(1) 净利润

净利润完成值达到目标值得权重分的 85%。目标值是当年归属于母公司所有者净利润预算数。净利润按完成值(K)规模分档进行达标考

核，满分为权重分，保底为权重分的60%。具体计分规定如下：

当 $K \geq 500,000,000$ 元时，得分 = 权重分 $\times \{0.85 + [(K/\text{目标值} \times 100\% - 100\%) / 1\%] \times (0.0008 \times K / 10^8 + 0.016)\}$

当 $K < 500,000,000$ 元时，得分 = 权重分 $\times \{0.85 + [(K/\text{目标值} \times 100\% - 100\%) / 1\%] \times (0.0025 \times K / 10^8 + 0.0075)\}$

(2) 国有资产保值增值率、净资产收益率采用大数据对标进行业绩对标考核和业绩改善对标考核，指标得分 = 指标权重分 \times 业绩对标系数 \times 业绩改善对标系数。

2. 核心工作指标（权重 15 分）

考核得分 = Σ 单项核心工作得分

具体工作项目根据公司年度重点工作确定。

3. 党建工作指标（权重 5 分）

根据上级党委下达的党建工作目标考核办法考核。

4. 管控指标（权重 5 分）

三项资产管理指标（权重 3 分）和盈余现金保障倍数（权重 2 分），具体按国资主管部门经营考核办法考核实施细则执行。

5. 领导班子建设（权重 5 分）

根据国资主管部门下达的企业领导班子建设方案进行考评。

6. 加减分项目

具体按国资主管部门下达的经营考核办法考核实施细则执行。

（二）总裁、副总裁等年度考核

包括公司考核、岗位评价、分管部门考核。

1. 总裁

得分 = 公司考核得分 \times 岗位分配系数 \times 80% + 岗位评价得分 \times 20%

(1) 公司考核得分

为公司年度经营结果的考核得分。(下同)

(2) 岗位评价

由董事会成员进行评分，取平均分。(下同)

2. 副总裁等其他人员

得分=公司考核得分×岗位分配系数×80%+岗位评价得分×15%+
分管部门考核得分×5%

分管部门考核:根据分管部门年度考核评分情况确定,分管多个部门的,取平均分。

三、其他事项

(一) 公司可根据宏观经济形势、公司经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的资产规模变化、经营发展战略需求等因素,依据法律和《公司章程》规定的程序,不定期调整薪酬标准、考核指标等。

(二) 公司的薪酬管理将严格遵守国家和地方的法律法规和政策,遵守党的纪律和相关部门的规定。本方案的规定,如果与国家和地方的法律法规、党纪政策等相关规定有冲突的,按照国家和地方的法律法规、党纪政策等相关规定执行,并对本方案进行及时修订。

(三) 根据发展需要,公司可在依法依规的前提下,通过实施股权激励计划等方式进一步完善董事和高级管理人员的长效激励与约束机制。

(四) 本方案经公司股东大会审议通过后生效。

广东风华高新科技股份有限公司

2018年12月29日