

# 广东风华高新科技股份有限公司

## 董事、监事和高级管理人员薪酬管理办法

(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)

第一条 为建立科学有效的激励和约束机制，充分调动公司董事、监事和高级管理人员的积极性，正确体现经营者的价值，提升公司的经营管理效益，保证公司健康、稳定、持续发展，依据国家相关法律、法规及《公司章程》的规定，特制定本办法。

第二条 适用本办法的董事、监事和高级管理人员包括：

1. 董事（董事长及专职非独立董事）；
2. 监事（专职监事）；
3. 高级管理人员（公司总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书以及董事会确定的其他高级管理人员）。

第三条 公司董事会下设的薪酬与考核委员会，负责召集考评会议，协调对董事和高级管理人员的考核以及年度薪酬分配方案的制定等事宜，并向董事会提出考评的意见和建议。

第四条 董事和高级管理人员薪酬要有利于公司长远稳定发展以及股东利益最大化，同时也要与公司效益及工作目标紧密结合，与市场价值规律相符。薪酬制度具备以下原则：

### 1. 竞争力原则

公司提供的薪酬与市场同等职位、区域位置及行业收入水平相比具有竞争力。

### 2. 按岗定薪原则

公司基本薪酬要与各岗位价值、责任、个人能力、市场薪酬行情等相结合，要体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的对等统一。

### 3. 绩效挂钩原则

要与公司的经济效益以及董事、高级管理人员完成目标的效率和质量相挂钩。

### 4. 短期与长期激励相结合的原则。

### 5. 激励与约束相结合的原则。

第五条 公司董事和高级管理人员年薪由基本年薪、绩效年薪和专项奖励构成。

年度薪酬=基本年薪+绩效年薪+专项奖励

1. 基本年薪根据公司所处行业、区域及年度计划的经营目标以及董事和高级管理人员所承担的责任、风险、压力等制定。建立不同的基本年薪序列，分别设立公司董事和高级管理人员的基本年薪，基本年薪为固定薪酬，按月发放，每月发放标准为基本年薪的 1/12。

2. 绩效年薪是根据公司完成经营业绩目标及被考核对象完成工作目标的情况，由对应的管理机构进行综合考核确定结果后获得的薪酬。

3. 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，对董事和高级管理人员进

行的奖励。

第六条 公司董事、高级管理人员兼任公司其他职务时，薪酬按孰高原则确定。

第七条 公司董事会薪酬与考核委员会对公司董事和高级管理人员考评程序如下：

1. 公司董事和高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会作出书面述职和自我评价；

2. 公司董事会薪酬与考核委员会按照公司经营目标和个人工作目标完成情况，对董事、高级管理人员进行绩效评价，提出考评的建议和意见；

3. 对薪酬与考核委员会的考评建议和意见，由公司董事会进行审议。

第八条 经营年度结束后，在会计师事务所完成年度审计后，由公司董事会薪酬与考核委员会召集相关会议，协调对董事和高级管理人员年度薪酬考核工作，并将考核意见及时提交董事会。

第九条 董事和高级管理人员在收到考核意见后，如有异议，可在收到通知后一周内向公司董事会薪酬与考核委员会提出异议申请书，由薪酬与考核委员会上报公司董事会予以裁决。

第十条 公司董事和高级管理人员在工作中因重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，不予发放绩效年薪。

第十一条 公司董事和高级管理人员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。

第十二条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

1. 公司盈利状况；
2. 同行业薪资增幅水平；
3. 通胀水平；
4. 岗位发生变动。

第十三条 经公司董事会薪酬与考核委员会的提议，根据法律和《公司章程》的权限和程序，董事会或股东大会可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事和高级管理人员薪酬的补充。

第十四条 公司专职监事的薪酬与考核参照上述相关规定执行。

第十五条 本办法经公司股东大会审议通过之日起实施，解释权归公司董事会。自实施之日起，《公司高级管理人员薪酬管理办法》废止。

广东风华高新科技股份有限公司

2018年12月29日