

广东风华高新科技股份有限公司

高级管理人员薪酬管理办法

第一条 为了建立科学有效的激励和约束机制，充分调动公司高级管理人员的积极性和创造性，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 本办法中所称的高级管理人员是指公司董事长、总经理（党委书记）、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

第三条 本办法是对公司高级管理人员年度整个经营成果的考核，也是发放奖励的依据。本办法是公司董事会薪酬与考核委员会行使职权的依据，也是公司监事会实施监督的依据。

第四条 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。公司高级管理人员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、区域位置收入水平相比要有竞争力；

2、基本薪酬确定原则：公司基本薪酬要与各岗位职位价值、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”的统一；

3、绩效薪酬确定原则：要与公司的经济效益以及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 公司董事会下设的薪酬与考核委员会是对高级管理人员进行考核以及确定年度薪酬分配的管理机构。

第六条 高级管理人员年度薪酬由基本年薪（包括职责工资）、绩效年薪两部分组成。

计算公式：年度薪酬=基本薪酬+绩效年薪。

第七条 基本年薪的确定由公司薪酬与考核委员会根据公司所处行业、区域及年度计划的经营目标以及高级管理人员所承担的责任、风险、压力等确定。建立不同的基本年薪序列，分别设立公司高级管理人员的基本年薪，基本薪酬不浮动，按月发放，每月发放标准为基本薪酬的 1/12。

绩效年薪是根据公司完成经营业绩目标及高级管理人员完成工作目标的情况，由薪酬与考核委员会进行综合考核确定结果后获得的薪酬。

第八条 公司高级管理人员兼任公司其他职务时，年薪方案上限以孰高者确定。

第九条 公司董事会薪酬与考核委员会对公司高级管理人员考评程序如下：

1、公司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、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，对高级管理人员进行绩效评价，对调整系数作出对应调整。

第十条 经营年度结束后，在会计师事务所完成审计后一个月内，薪酬与考核委员会应完成高级管理人员的年度薪酬考核工作，并将考核结果以书面形式通知考核对象。

第十一条 高级管理人员在收到通知后，如有异议，可在收到通知后一周内向董事长提出申诉，由董事长报董事会裁决。

第十二条 高级管理人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，不予发放绩效年薪。

第十三条 公司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。

公司董事会薪酬与考核委员会每年年度董事会前制定公司高级管理人员当年薪酬标准及考核方案。

第十四条 公司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。

第十五条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，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高级管理人员薪酬的补充。

第十六条 本办法经公司董事会审议通过之日起实施，解释权归公司董事会。

广东风华高新科技股份有限公司

2009年8月21日