

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 为建立有效激励与约束机制，调动公司高级管理人员的工作积极性，提高企业的经营管理水平，促进企业各项工作目标达成和持续发展，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等国家有关法律、法规的规定，结合公司的实际情况，制定本办法。

第二条 适用本办法的高级管理人员是指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及经董事会认定的其他高级管理人员。

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形成高级管理人员薪酬方案后，提交董事会审议批准。

第五条 公司人力资源部、财务部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 年度经营目标考核

第六条 高级管理人员薪酬实行年薪制，年薪标准由董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员考核后确定。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 年度经营目标考核由公司董事会与总经理签订年度《经营目标责任书》进行，以公历年为考核期。

第八条 年度经营目标责任书主要包括以下考核指标：

（一）公司经营考核指标。包括：净利润总额、主营业务收入总额、净资产收益率、盈余现金保障倍数、应收账款周转率、技术开发费投入等。

（二）企业建设与发展考核指标。包括：公司法人治理、经营团队建设、员工队伍建设、企业管理与可持续发展、社会责任与社会贡献等。

（三）专项考核指标。包括：安全生产，以及根据各时期公司的工作任务列入专项考核的项目。

第九条 年度经营目标责任书完成情况考核，依据经审计的企业财务决算报告和经审核的统计数据，由董事会薪酬与考核委员会组织考核。

第十条 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

第十一条 高级管理人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分组

成。

计算公式：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬。

第十二条 基本薪酬。基本薪酬按企业年平均用工人数和总资产规模确定。

第十三条 绩效薪酬。绩效薪酬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年薪标准和奖励额度。

第五章 薪酬发放

第十四条 高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放。

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奖金并予以发放。

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，如本办法与国家发布的法律、法规和规章存在冲突的，以国家法律、法规和规章为准。

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

二〇一三年四月十六日