

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善华设设计集团股份有限公司(以下称“公司”)高级管理人员的薪酬激励与约束机制,调动公司高级管理人员的工作积极性和创造性,发挥薪酬对高级管理人员为实现公司战略目标、推动公司持续发展的激励作用,根据《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)国家相关法律法规及《华设设计集团股份有限公司章程》(以下称“《公司章程》”)的规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 基本原则:

(一)公平原则:公司内部各岗位的薪酬体现该岗位对公司的价值,体现“责、权、利”的统一。

(二)激励原则:公司通过基本薪酬加浮动奖金的方式,调整高级管理人员的薪酬结构比例,体现激励与约束并重、奖罚对等、个人薪酬与公司长远利益相结合的原则。

(三)绩效原则:高级管理人员浮动奖金的发放,以公司经营业绩及本人绩效考核结果为依据。

(四)竞争原则:高级管理人员薪酬应与公司业绩和规模相符,并参考同行业薪酬水平,保持其薪酬的市场竞争力。

第三条 适用范围:本制度适用于公司总经理、副总经理、总工程师、董事会秘书、财务负责人等公司高级管理人员。其他经公司董事会批准列入高级管理人员范围的人员,参照本制度执行。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司绩效考核体系由董事会、董事会薪酬与考核委员会、总经理组成。

第五条 董事会在绩效考核体系中的职能为:审批和修改公司高级管理人员薪酬管理制度;制定公司的年度经营目标;审议股权激励计划草案,负责将草案提交股东会审议的工作。

第六条 薪酬与考核委员会在绩效考核体系中的职能为:起草

或提议修改公司高级管理人员薪酬管理制度，报董事会审批。审批公司高级管理人员年度绩效考核方案；组织成立绩效考核小组，确认绩效考核小组的考核结果并对公司薪酬制度执行情况进行监督；检查公司高管人员履行职责情况；拟定股权激励计划草案。董事会薪酬与考核委员会职责与权限详见公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

第七条 总经理在绩效考核体系中的职能：拟定公司高级管理人员年度绩效考核方案；拟定副总经理、总工程师、董事会秘书、财务负责人等人员的年度工作考核目标，提交薪酬与考核委员会审议。

第三章 薪酬方案

第八条 公司高级管理人员年薪总额=基本年薪+浮动奖金：

(一)基本年薪分为12个月，依个人职务、岗位等级情况确定，按每月考勤情况发放；

(二)浮动奖金在会计年度结束之后，根据公司经营业绩与个人绩效考核情况核算后按年度发放；

(三)浮动奖金以年度经营目标为考核基础，根据高管团队完成年度经营指标核定年度奖励总额，并根据高级管理人员完成个人年度工作目标的考核情况核发至个人。浮动奖金在完成年度审计后发放。为配合新的年度计划的制订与执行，有效激励高管人员工作积极性，浮动奖金可以在年度结束后基于审慎的原则适当提前核算预发，年报审计后结算。

第九条 公司发放的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从薪酬总额中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十条 公司高级管理人员在任职期间出现以下任何一种情况，不予发放或减额发放当年浮动奖金：

(一)严重违反公司规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

(二)严重损害公司利益的；

(三)年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法发表意见的审计报告的；

- (四)因岗位变动或工作关系变更离开高级管理人员工作岗位的;
- (五)因个人原因擅自离职、辞职或被免职的;
- (六)被上证所公开谴责或宣布为不适当人选的;
- (七)因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的;
- (八)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;
- (九)公司董事会认定其他严重违反公司规定的情形。

第四章 绩效考核流程

第十一条 董事会于审议公司年度报告时确定年度经营目标。薪酬与考核委员会根据年度经营目标制定高管团队的年度经营指标。总经理根据年度经营指标拟定年度绩效考核方案并提交薪酬与考核委员会审批。年度绩效考核方案应当确定当年高级管理人员薪酬基数、考核系数、评价办法等具体考核指标。董事会认为薪酬与考核委员会审批通过的年度绩效考核方案损害公司股东利益的，有权予以否决。

第十二条 薪酬与考核委员会负责组建绩效考核小组对公司高级管理人员进行绩效考核。

第十三条 考核小组至少由三人组成，公司董事长应为考核小组成员之一。

薪酬与考核委员会召集人负责任编辑考核小组其他成员。

第十四条 考核小组负责实施薪酬与考核委员会审批的年度绩效考核方案，并对考核结果出具意见报送薪酬与考核委员会。

第十五条 经营年度结束后，高级管理人员应向绩效考核小组和薪酬与考核委员会书面述职。

第五章 其他激励事项

第十六条 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准。

第十七条 公司可实施股权激励计划对高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第十八条 薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案。股权

激励的相关事项根据相关法律、行政法规等确定。若在实施股权激励计划时,根据本制度实施的绩效考核与相关法律、行政法规有冲突时,董事会应当自行或授权薪酬与考核委员会根据法律、行政法规的要求对有冲突的部分进行变更。

第十九条 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案,并制订相应的考核办法。

第六章 附 则

第二十条 本制度与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》不一致的,以有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会拟订,公司董事会审议批准,并由公司董事会负责解释和修订。

第二十二条 本制度自公司董事会审议通过之日起实施。