

威海华东数股份有限公司

WEIHAI HUADONG AUTOMATION CO., LTD



高级管理人员薪酬及考核管理制度

二〇一八年三月（修订）

高级管理人员薪酬及考核管理制度

第一章 总则

第一条 总述

为进一步提高威海华东数控股份有限公司（以下简称“公司”）的经营管理水平，充分调动公司高级管理人员（以下简称“高管人员”）的积极性、主动性和创造性，建立与现代公司制度相适应的高管人员薪酬激励约束机制，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司治理准则》、《公司章程》及国家其它有关规定，在充分考虑公司经营情况及行业特点的基础上，特制订本制度。

第二条 目的

- 1、确保公司年度内各项经营目标的达成；
- 2、促使公司高管团队不断提升个人自身素质，树立良好的品德和领导风范，不计个人得失，勇于承担目标责任；
- 3、年度的薪酬管理及绩效考核的结果，为下一年度公司高管团队的人员调整及工作安排提供依据，从而促进建立公司管理者优选机制。

第三条 适用范围

本制度适用于：总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等高管人员。

第四条 公司高管人员的薪酬分配与考核以公司经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和高管人员分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定高管人员的薪酬分配。

第五条 公司高管人员薪酬的确定应遵循以下原则：

- 1、公开、公正、公平、透明的基本原则；
- 2、责、权、利相结合，与公司的经济效益及个人岗位责任目标相结合为主要原则，辅以行为规范；

3、与公司普通员工薪酬增长相适应；与外部市场同等职位薪酬相适应，保持公司薪酬的吸引力及市场竞争力；

4、短期与长期激励相结合的原则；

5、薪酬与公司长远利益相结合的原则。

第二章 管理机构

第六条 董事会的职责和权限：

1、审批公司高管人员薪酬管理及绩效考核制度；

2、审批公司高管团队年度绩效目标，并对总经理及高管团队进行绩效考核。

第七条 经理办公会的职责和权限：

1、起草提出公司高管人员薪酬管理及绩效考核制度，报董事会审批；

2、审查公司高管人员的履行职责情况；

3、负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

4、对公司高管人员进行月度、年度绩效考核；

5、董事会授权的其它事项。

第八条 总经理的职责和权限：

1、根据本制度提出公司高管人员年度绩效考核具体管理办法并组织实施；

2、审查、确认高管人员的薪酬和年度工作考核目标；

3、根据本制度及公司高管人员年度绩效考核具体办法，负责对高管人员绩效考核的日常及年度考核工作；

第九条 公司综合管理部（人力资源）及财务部协助实施本制度。

第三章 薪酬构成

第十条 高管人员的薪酬由年度基本薪酬和年度绩效薪酬构成。

1、年度基本薪酬：主要考虑其岗位价值、任职人员的资历及所在行业的水平，参照下表予以定级核发。

职务	年度薪酬	基本薪酬	
		固定发放80%	考核发放20%
总经理	78	62.4	15.6
副总经理	42	33.6	8.4
财务总监	42	33.6	8.4
董事会秘书	36	28.8	7.2

2、年度绩效薪酬

年度绩效薪酬根据公司经营目标完成情况，授权董事长根据超额完成经营业绩一定比例用于奖励高管人员和骨干人员。

3、在公司担任多项职务的高管人员，按照单项职务就高不就低的原则计算薪酬，薪酬只计发一次。

4、凡被新聘任为以上职务，从任职之日起按上述标准计发薪酬，董事长有权在每一年度内，依据各职位实际工作成效，调整各岗位的基本薪酬。

第四章 薪酬的支付与管理

第十二条 薪酬发放及考核

高级管理人员薪酬，由总经理办公会根据各高管人员的工作业绩等情况进行绩效考核后按月发放。

第十三条 公司高管的薪酬为税前收入，高管需按规定缴纳社会保险费和住房公积金、个人所得税等各项税费，应由个人缴纳部分，在支付时代扣代缴。

第十四条 综合管理部（人力资源）及财务部根据协助实施本制度，确保薪酬的支付与管理的合理、规范。

第五章 年度绩效目标的确定与实施

第十五条 经营年度开始前，公司与全体高管人员分别制定全年度的经营目标并上报董事会，经董事会批准后，目标的实际完成情况将作为高管人员年度绩

效薪酬发放的主要依据。

第十六条 经营年度结束后，依据全年度公司经营目标的完成情况及高管个人分管业务目标及重点项目、重大措施的完成情况进行考核，核算年度绩效工资，报公司董事长批准。

第十七条 在经营年度中，如遇国家法规政策调整或不可抗力因素，对考核年度公司盈利产生重大影响时，董事会可以根据具体情况调整高管团队的考核指标。总经理可以视情况调整副总经理等其他高管人员的薪酬标准及考核指标。

第十八条 公司需严格执行法律、法规、安全生产规范等相关要求。重大责任事项问责考核采取减分方法，由董事会根据重大责任事项（安全、环境事故、重大经营责任等），在考评表中确定具体项目、视情况扣考评分。

第十九条 高管人员因故请事假、病假、工伤假、日常考核以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第六章 年度绩效的激励与奖励

第二十条 若公司圆满完成年度经营计划目标，董事会可以提取不超过超额完成年度经营计划目标（净利润）部分的 20% 作为本年度高管人员和骨干人员的年度绩效薪酬，并授权公司董事长根据管理团队和骨干人员的工作贡献等情况在奖励额度内具体分配。

第二十一条 经公司董事会审批，对在年度工作中做出突出贡献的高管人员、部门或个人，可根据工作贡献等情况设立专项奖励，酌情给予特别嘉奖。

第二十二条 公司可对高管人员实施股权激励计划，高管人员的股权激励计划草案，应提交董事会审议。具体内容根据国家的相关法律、法规等确定。

第二十三条 根据公司业务发展的实际需要，可给予高管人员一定额度的交通费用、通讯费用和接待费用的报销及补助。具体报销及补助额度授权管理团队按照“合理开支、控制费用”的原则根据职务需要及行业标准具体确定。

第七章 其它

第二十四条 高管人员因个人原因擅自离职或被免职的，因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适当人员的，情节严重受到法律、法规处罚的自发生之日起停发薪酬。

因工作需要岗位发生变动的，离任与接任者以任免通知确定的时间为准，按任免时段发放当年基本年薪和绩效年薪。

第二十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行，本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，本制度相关条款将相应修订。

本制度经公司董事会审议通过生效后实施。

威海华东数控股份有限公司董事会

二〇一八年三月二十九日