

证券代码: 838455

证券简称: 翔楼新材

主办券商: 华泰联合

苏州翔楼新材料股份有限公司

薪酬考核管理制度

一 总 则

第一条 目 的

为建立符合现代企业管理要求的激励机制,合理确定管理人员的收入水平,充分调动管理人员的积极性和创造性,提高企业经营管理水平,促进企业经济效益的增长,特制定本管理制度。

第二条 适用范围

本管理制度适用于董事长、总经理、其他高级管理人员以及公司各部门的主管人员等公司中高层管理人员(以下合称“管理人员”)。

第三条 定 义

- 1、管理人员薪酬是根据企业规模和经营业绩,在一定工作周期内,支付给管理人员薪酬的一种分配方式;
- 2、管理人员薪酬包括:基本薪酬、绩效薪酬(利润完成留存后的超额奖励);
- 3、本制度所指薪酬均为税前薪酬。

第四条 分配原则

- (一) 责任、权力、贡献、利益相一致的原则;
- (二) 利益共享、风险共担的原则;
- (三) 市场薪酬水平、企业的薪酬策略相互兼顾的原则;

(四) 先考核、审计，后予以兑现的原则。

第五条 职 责

- (一) 财务部门负责公司薪酬的发放；
- (二) 企业综合管理部负责薪酬考核管理制度的制订并监督执行；
- (三) 企业综合管理部负责核算各管理人员的薪酬基数；
- (四) 董事会负责管理人员薪酬考核管理办法及薪酬发放的批准。

二 管理人员薪酬的构成及核定

第六条 管理人员薪酬的构成：

- (一) 管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬构成；
- (二) 绩效薪酬包括：完成利润留存后的奖励、超额奖励。

薪酬类别	确定的依据
基本薪酬	依据管理人员所任职位的价值与贡献、外部薪酬市场，同时与公司业务发展及公司经营业绩成果挂钩，共同确定职位等级薪酬数额。
绩效薪酬	1、绩效薪酬与公司战略目标达成情况挂钩，依据公司完成的年度净利润的情况、企业整体经营结果等来共同确定。 2、绩效薪酬的兑现是建立在严格考核基础上，先考核、审计通过后，才能兑现。而且考核不是单一指标考核，应有一整套关键绩效指标。

第七条 管理人员薪酬确定的办法：

(一) 基本年薪：

- 1、基本年薪的确定：依据公司所在地及国内同行业的薪酬水平及公司制定的战略规划目标，结合生产经营指标中的销售业务发货情况，确定管理人员基本收入，其标准由董事会批准后予以执行。
- 2、基本年薪按十二个月平均发放。

(二) 绩效薪酬:

1、完成利润留存后的奖励（此奖励只与公司年度净利润的多少有关）：管理人员绩效年薪是根据公司主要经济效益指标的完成情况，结合对个人的业绩考核，所获得的薪酬。以基本年薪为基数计核管理人员绩效年薪总额，其计算公式的效益系数如下：

计划目标 完成情况	税后利润达成标 ≥100%	税后利润达成目标 =100%	税后利润达成目标 ≤100%
年度奖励	上年度总薪酬-本年度 已发薪酬+超额奖励	上年度总薪酬-本年度 已发薪酬	上年度总薪酬*本年净 利润同比下降系数-本年 度已发薪酬

2、完成利润留存后的奖励的计算方法：

例如：公司某高管的上年度总薪酬为 10 万元人民币。本会计核算年度结束后，根据年初制定的年度收入与利润情况，计算出本年度税后利润达成情况，如税后利润达成目标为 100%，则对该高管完成利润留存后的奖励=10 万元-本年度已发薪酬=xx 万元人民币（计算结果小于等于零的，按零计算）。其他高管以此类推。

（此奖励与公司利润增长、公司的正常有序发展、公司经营风险规避、规模增长、公司战略意图的制定与实现等有关）

三 管理人员薪酬的管理

第八条 管理人员薪酬的确定：

- （一）每年年初企业综合管理部根据公司制定的战略规划指标及公司薪酬策略综合制定公司管理人员的薪酬年度考核办法，确定各管理人员的基本年薪，报董事会审批通过后予以执行；
- （二）基本年薪：列入企业成本，由企业按月以现金形式支付；
- （三）绩效薪酬：列入企业成本；每年年底由企业综合管理部组织对管理人员进行年终考核，考核结果经董事会审批同意，予以核算绩效薪酬总额；
- （四）在每年年终，公司以现金形式支付给管理人员绩效薪酬中完成利润留存后的奖励。

第九条 管理人员薪酬的约束:

- (一) 在合同期内, 管理人员由于主动离职或被公司辞退等原因离职时, 将自动失去剩余月份计划发放的基本薪酬和该年度绩效薪酬;
- (二) 对于违反国家法律法规和本公司的相关管理制度, 导致重大决策失误、重大安全责任事故等, 给公司造成重大经济损失的, 董事会根据事故的严重程度酌情扣发管理人员的绩效薪酬。

四 附 则

第十条 附 则

- (一) 本管理制度经股东大会批准后方可实施;
- (二) 本管理制度由企业综合管理部负责解释和指导实施。

(以下无正文)

苏州翔楼新材料股份有限公司

2019年4月19日

