

佛山电器照明股份有限公司

领导人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为健全规范高效的收入分配机制，强化考核、业绩、贡献对薪酬的决定性作用，激励公司领导人员干事创业、担当作为，推动公司实现高质量发展，根据《公司法》、《上市公司治理准则》和《公司章程》等有关规定，充分考虑公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用对象为公司领导人员，包括董事长、党委书记、党委副书记、纪委书记、高级管理人员中的经营班子成员（具体指总经理、常务副总经理、副总经理、财务总监）。

第三条 公司领导人员薪酬管理坚持以下原则：

（一）坚持合法合规原则。按照法律法规和相关规定规范薪酬管理。

（二）坚持效益优先、兼顾公平的原则。

（三）坚持绩效导向、激励约束相结合原则。坚持业绩升薪酬升，业绩降薪酬降，健全公司领导人员薪酬与考核结果相挂钩的分配激励约束机制。构建效益决定薪酬、个人绩效与团队业绩捆绑、增量业绩决定增量激励的薪酬机制。

（四）坚持上下联动、统筹兼顾原则。形成公司领导人员与公司职工之间的合理工资收入分配关系，公司领导人员薪酬应随着公司经济效益增长，同时确保职工收入合理增长。合理调节公

公司领导人员之间薪酬差距，构建合理有序的收入分配格局。

第四条 公司党建考核与经营业绩考核结果按相应权重计算年度综合考评结果，综合考评结果作为董事长个人任期制和契约化考核结果，以此确认公司领导人员薪酬。实行年度考核与任期考核相结合，结果考核与过程评价相统一，考核结果与薪酬相挂钩的考核体系。

第二章 薪酬结构

第五条 公司领导人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励、增量奖励和专项奖励收入五部分构成。

第六条 基本年薪

（一）基本年薪定义

基本年薪指公司领导人员的年度基本收入，体现岗位价值和满足基本生活保障。公司领导人员基本年薪原则上不高于基本年薪与绩效年薪之和的 40%。

（二）基本年薪核定

董事长基本年薪按公司所在地上年度城镇非私营单位在岗职工平均工资（低于广州标准的，按广州标准）的 3 倍确定。

董事长基薪分配系数为 1，总经理系数为 0.95，其他副职领导人员系数为 0.9。基本年薪不受综合考评结果影响，每年度固定发放。

第七条 绩效年薪

（一）绩效年薪定义

绩效年薪是与年度综合考评系数和绩效调节系数挂钩的浮

动收入，根据年度综合考核评价结果和年度经考核的归属于母公司所有者的净利润（以下简称“考核归母净利润”）情况确定。公司领导人员绩效年薪原则上不低于基本年薪与绩效年薪之和的60%。

（二）绩效年薪核定

绩效年薪=绩效年薪基数×年度综合考评系数×绩效调节系数

绩效年薪基数按公司所在地上年度城镇非私营单位在岗职工平均工资（低于广州标准的，按广州标准）的4.5倍确定。

公司领导人员年度综合考评得分由党建考核得分和经营业绩考核得分两部分组成，权重为30%和70%。年度综合考评系数根据综合考评得分和考评等级确定，最高不超过1.5。绩效调节系数根据公司年度考核归母净利润完成情况和完成值确定，最高不超过1.6，采用线性插值方法计算。

表1：年度考核综合考评得分与考评系数对应表

考评等级	考评得分	综合考评系数值
优秀	95分（含）以上	1.3-1.5
称职	85分（含）-95分	0.8-1.2
基本称职	80分（含）-85分	0.5-0.7
不称职	80分以下	0

表2：年度考核归母净利润与绩效调节系数对应表

年度考核归母净利润 P（万元）	绩效调节系数值
P < 0 增亏	0.8

	减亏	1
$0 \leq P < 10000$		1 (含) -1.1
$10000 \leq P < 50000$		1.1 (含) -1.2
$50000 \leq P < 100000$		1.2 (含) -1.4
$100000 \leq P < 150000$		1.4 (含) -1.6
$P \geq 150000$		1.6

公司领导人员个人的绩效年薪分配根据个人任期制和契约化考核结果确定其绩效年薪分配系数。公司领导人员个人考核结果为优秀或者称职的，以董事长（党委书记）绩效年薪为基数，总经理分配系数为 0.95，其他副职领导人员分配系数为 0.6 至 0.9；公司领导人员个人考核结果为基本称职的，总经理分配系数不得超过 0.75，其他副职领导人员分配系数不得超过 0.6；领导人员个人考核结果为不称职的，不得领取绩效年薪。

纪委书记的绩效分配系数一般不低于班子副职的平均系数。纪委书记考核结果为优秀的，绩效分配系数一般应在公司班子副职的前列，如公司考核结果为不称职，纪委书记考核优秀的，绩效薪酬提交公司董事会研究确定；纪委书记考核结果为称职但排名末位的，绩效薪酬分配系数应为公司班子副职里考核结果为称职的末位。

第八条 任期激励

（一）任期激励定义

任期激励是指与公司领导人员任期考核评价结果相联系的

收入。根据任期考核评价结果，在不超过领导人员任期内年度薪酬总水平的 10% 以内确定。公司领导人员任期综合考评在基本称职等级及以上的，可领取任期激励。

（二）任期激励核定

任期激励=（任期内基本年薪+任期内绩效年薪）×10%×任期激励分配系数

任期考核结果为优秀、称职的，任期激励分配系数为 1；任期考核结果为基本称职的，任期激励分配系数为 0.6；任期考核结果为不称职的，任期激励分配系数为 0，不得领取任期激励。

（三）任期激励发放规则

因个人原因任期未届满的，不得实行任期激励；非个人原因任期未届满的，根据任期考核评价结果并结合本人在公司领导人员岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

在任期内，出现下列情况之一的，不再发放任期激励：

1.虚报、瞒报财务状况的。

2.因个人重大决策失误、较大及以上生产安全责任事故、重大及以上环境污染责任事故、重大质量责任事故、法律纠纷损失事件等，给公司造成重大经济损失或重大负面影响、以及国有资产流失的。

3. 严重违纪违法，被纪检监察部门或司法机关追究责任的。

第九条 增量奖励

（一）增量奖励定义

增量奖励是对公司年度考核归母净利润完成实绩超过考核

归母净利润目标值的部分（含减亏），在扣除非经常性收益后，有现金流保障下给予奖励。

（二）增量奖励计提规则

公司领导人员增量奖励每年度总额根据考核归母净利润完成值超额幅度分段、分比例计提：

增量奖励总额=Σ（考核归母净利润超额部分×计提比例）

表 3：实际较目标利润增长率和公司领导人员增量奖励计提比例对应表

考核归母净利润增长率（%）	增量奖励计提比例
（ 0,50 〕	5%
（ 50,100 〕	7.5%
大于 100	10%

公司盈利按上述规定计提的公司领导人员增量奖励总额最高不得超过 2000 万元，公司减亏或扭亏为盈计提的公司领导人员增量奖励总额最高不得超过 1000 万元。董事长个人分配金额不超过公司领导班子增量奖励平均数的 1.5 倍，具体计提比例和分配系数由公司董事会确定后，按规定进行兑现。

（三）公司领导人员的增量奖励按本办法执行。已按本办法计提增量奖励的，不得再对同一激励对象就同一激励事项实施重复激励。

（四）增量奖励发放规则

公司出现下列情形之一，不得实施增量奖励：

- 1.出现重大风险事故、较大及以上生产安全责任事故、重大

及以上环境污染责任事故、重大质量事故或违规违纪等情况；

2.出现主审会计师事务所对公司年度财务报告出具保留意见、否定意见、无法表示意见等非标准审计意见或其它对财务信息公允性产生重大影响的情况；

3.现金流为负或者对公司日常经营活动开展产生重大负面影响的情况；

4.公司经营业绩考核分数低于 80 分；

5.公司综合考评结果为不称职及以下的情况；

6.其他公司董事会认为不得开展增量奖励的情况。

公司领导人员出现下列情形之一，不得参与增量奖励兑现，以前年度递延支付部分不再支付：

1.个人任期制和契约化考核结果为不称职；

2.违反公司管理制度受到重大处分；

3.因严重违纪违法受到相关部门处理的；

4.对重大决策失误、重大财产损失、较大及以上生产安全责任事故、重大及以上环境污染责任事故等负有责任；

5.个人原因被解聘、解除劳动合同；

6.公司董事会认为其他不得继续参与增量奖励兑现的情况。

第十条 专项奖励是指针对创新驱动、资本运作等方面制定的专项奖励制度或方案的奖励，具体奖励金额及分配方式按已出台的制度或方案执行。

公司获得其他单位或机构颁发的专项奖励，不受此专项奖励限制，但分配方案应报公司董事会备案。

第十一条 公司领导人员的社会保险、住房公积金等福利按照国家政策及当地有关政策执行；企业年金、补充医疗保险等福利根据相关规定执行。

公司按照国家有关规定建立企业年金和补充医疗保险的，其缴费比例不得超过国家规定的标准。公司为领导人员缴存住房公积金比例最高不得超过 12%，缴存基数最高不得超过上一年度公司所在地城镇非私营单位在岗职工月平均工资的 3 倍。

第十二条 公司可探索建立股权激励等中长期激励措施，长效激励由公司提出，按管理权限审核通过后执行。

第三章 薪酬兑现

第十三条 公司领导人员的基本年薪按月支付。绩效年薪按考核年度每年进行清算，按序时进度完成目标任务的，可在不超过预测绩效年薪 50% 的范围内按月预发，未完成序时进度的，不得预发绩效年薪。年薪清算时根据考核结果对已预发部分按多退少补原则处理。

第十四条 任期激励在任期考核结束后 2 年内支付，原则上从任期结束经审计后的第一年起按 6:4 的比例逐年兑现。

第十五条 增量奖励采用递延方式兑现，按照 3:3:4 的比例分 3 年支付。

为了避免短期行为，鼓励企业平稳增长，兑现期若出现大幅波动导致未完成年度目标利润，需对之前年度考核归母净利润超额部分进行修正，重新核定增量奖励剩余发放额度。实际完成值

按修正后考核归母净利润超额部分累计数，目标值按已获增量当年的目标利润。

第十六条 公司副职领导人员分配系数应合理拉开差距，最高值与最低值之差不得小于 0.1，鼓励采取岗位价值评估、经营业绩考核等方式进一步拉开差距。

第十七条 公司副职领导人员的绩效分配系数可结合业绩目标挑战性及完成情况，在公司考核优秀，副职个人考核结果也为优秀且工作表现特别突出的前提下，经董事会研究确定，分配系数上限可以突破 0.9，但最高不能超过 1.5。

第十八条 公司不得超出核定标准发放领导人员的薪酬。公司领导人员未经公司董事会许可不得在本办法规定的薪酬之外领取本公司任何其他工资、奖金、津贴、补贴等工资性收入。

第十九条 特殊情况下薪酬兑现

（一）因工作需要，公司领导人员岗位变动的，按任职时间段计算当年薪酬。公司领导人员因岗位变动调离的，自下达任免调整通知文件次月起，按新的岗位标准计发薪酬。除按当年在公司领导人员岗位实际工作月数计提的年薪外，不得继续在公司领取薪酬。

（二）公司领导人员因个人原因离职的，基本年薪和绩效年薪按工作时间、绩效完成情况计发，未满考核周期的任期激励不再发放。

（三）公司领导人员由于损害公司利益或违规违纪而被辞退的，当年绩效年薪、任期激励、增量奖励不予发放，具体按有关

规定执行。

(四)公司领导人员因病不在岗的,病假期间基本年薪按 80% 核发,绩效年薪按有关规定办理。病假超过停工医疗期规定的,可按国家有关规定解除劳动合同。因工伤不能到岗工作的,按国家和省市有关规定执行。

(五)公司领导人员达到法定退休年龄退休,按规定领取养老金的,除按当年在公司领导人员岗位实际工作月数计提的绩效年薪、任期激励、专项奖励、增量奖励、中长期激励等收入外,不得继续在公司领取薪酬。

第四章 薪酬管理与监督

第二十条 公司董事会薪酬与考核委员会是确定公司领导人员薪酬方案考核和监督的专门机构。董事会薪酬与考核委员会形成公司领导人员薪酬方案后,提交公司董事会批准后实施。

公司人力资源部(党委组织部)、财务管理部、董事会办公室(战略投资部)等部门配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施工作。

第二十一条 公司领导人员在其下属全资、控股、参股企业或其他本公司以外单位兼职的,不得在兼职企业(单位)领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬;或因特殊情况需在下属企业或其他社会组织领取报酬的,应全额上交所在企业,不得据为己有。

第二十二条 薪酬追索扣回

薪酬追索扣回规定针对退休、岗位调整、离职的管理人员同样适用，包括但不限于以下情形：

（一）公司领导人员因违纪违规受到纪律处分或行政处分的，依据其所受处分情况根据相关规定扣减当年绩效年薪及任期激励收入，经相关部门审核后提交公司董事会审定。

（二）公司领导人员涉嫌违纪违法，被纪检监察机关或司法机关依法采取留置或刑事拘留、逮捕等强制措施的，停止支付其在此期间薪酬；涉嫌违纪违法，被纪检监察机关或司法机关调查但未被采取上述措施，对无法正常履职的，暂缓支付其无法正常履职期间的薪酬，按照不超过本人当年基本年薪月发放标准计发生活费；发生违纪违法犯罪行为被追究刑事责任的，全额扣减当年绩效年薪以及本任期内的全部任期激励收入，同时依据党风廉政建设责任制追究相应责任。

（三）公司领导人员存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇等行为的，依照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。

（四）公司领导人员在聘期内给公司造成重大经济损失或重大不良影响的，视情节轻重，依法依规追究相关人员责任，并根据情节将其相应期限内兑现的绩效年薪、任期激励部分或全部追回，止付所有未支付部分。

（五）公司存在虚报经营、财务数据等行为的，取消公司领导人员当年绩效年薪、任期激励，并取消其领取当年增量奖励的资格，情节严重的，按相关规定严肃追责。

(六) 违反党和国家政策、法律、行政法规、财务政策、会计准则和公司有关规定，或弄虚作假，违法、违规取得的收入，除应予扣回外，依法依规对相关责任人进行追责、问责，视事情性质和情节轻重，给予相应的党纪、政务处分及经济处罚。

第五章 附则

第二十三条 市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。

第二十四条 本办法由公司董事会负责解释。

第二十五条 本办法经公司股东大会审议通过后生效，2024年度起的薪酬考核按本办法执行。