



甘肃省敦煌种业股份有限公司

关于公司高级管理人员年薪制试行方案

为了适应日益变化的市场环境，培养高素质的经营管理者队伍，提高企业核心竞争能力，促进公司高速发展，根据公司经理层 2002 年目标责任书，以及公司上市后各项工作的要求，参照各分公司经理年薪制实施办法，现提出公司高管人员年薪制试行方案：

一、公司高管人员实行年薪制的范围：本方案中公司高级管理人员是指在公司兼任高级管理职务的董事、监事和公司经理层人员，即董事长、总经理、监事会主席、董事会秘书、副总经理和财务总监。

在公司兼任分公司经理的董事、监事，按分公司经理年薪执行；在公司兼任部门负责人的董事、监事，按总部工资制度执行。不在公司任职的董事、监事，执行公司董事、监事津贴。

二、公司高管人员实行年薪制应遵循的原则：

- 1、坚持按劳分配与按生产要素分配相结合的原则；
- 2、坚持责任和权力、利益与风险相一致的原则；
- 3、坚持公司经营者和分公司经营者的薪酬与公司内部工资分配制度分离的原则；
- 4、坚持先考核后兑现，严格考核、及时兑现的原则。

年薪制是以年度为单位，在合理确定公司高管人员基本报酬的基础上，与经营成果挂钩考核，进而调节薪酬收入水平，体现经营管理人员特殊劳动报酬的分配制度。它是公司分配制度的重要组成部分。

三、公司高管人员实行年薪制的办法

- 1、董事长、总经理年薪制：



董事长年薪=基薪基数+风险收入基数

董事长年基薪=3.5 × (全公司员工年平均工资 × 40%+公司总部员工年平均工资 × 60%)。

董事长风险收入水平确定按“以短期业绩考核为主，兼顾长期业绩考核的原则”。确定风险收入水平的业绩考核指标主要采用：净资产收益率、资本积累率、全部资本现金回收率、资产负债率和可持续增长率。以上考核指标参考公司前四年平均水平或先进水平确定标准值，按以下公式评分：

每项指标得分= (指标实现值-指标标准值) × 2+60

业绩考核综合得分=净资产收益率 × 30%+资本积累率 × 10%+全部资本现金回收率 × 20%+资产负债率 × 10%+可持续增长率 × 30%

董事长风险收入综合经济指标评分表见附表一

参照综合得分与风险收入分档对照表，可直接得到风险收入。

2003年董事长风险收入对照表见附表三。

2、监事会主席和董事会秘书年薪：

考虑监事会主席和董事会秘书年薪无法与经营指标相挂钩，监事会主席和董事会秘书年薪为：

监事会主席年薪= (董事长基薪+董事长风险收入) × 0.75 × 个人工作目标考核得分百分比

董事会秘书年薪= (董事长基薪+董事长风险收入) × 0.7 × 个人工作目标考核得分百分比

3、总经理年薪：

总经理年薪=基薪基数 × 责任书考核得分百分比+风险收入基数 ×

个人工作目标考核得分百分比

总经理年基薪=3 × (全公司员工年平均工资 40%+公司总部员工年平均工资 60%)。

确定总经理风险收入水平的业绩考核指标主要采用销售净



利率、成本费用利润率、每股收益、债务保障率、总资产周转率、流动比率、销售额增长率和净利润增长率等八项指标。

考核指标参考公司前四年平均水平或先进水平确定标准值，按以下公式评分：

每项指标得分=（指标实现值-指标标准值）×2+60

业绩考核综合得分=销售净利率×15%+成本费用利润率×12%+每股收益×15%+债务保障率×15%+总资产周转率×15%+流动比率×10%销售利润率×8%+净利润增长率×10%

总经理风险收入综合经济指标评分表见附表二

参照综合得分与风险收入分档对照表，可直接得到风险收入。

2003年总经理风险收入对照表见附表四。

3、副总经理年薪：

副总经理年薪=总经理基薪×0.85×目标责任书考核得分百分比+总经理风险收入基数×0.85×个人工作目标考核得分百分比

4、财务总监年薪：

财务总监年薪=总经理基薪×0.85×目标责任书考核得分百分比+总经理风险收入基数×0.85×个人工作目标考核得分百分比

公司高管人员年薪模拟表见附表五。

四、实行年薪制的考核办法：

公司管理层人员的考核由董事会薪酬与考核委员会负责，按照目标责任书规定的指标和工作内容进行考核，同时对管理层人员进行个人工作目标考核，与目标责任书考核结果一起向董事会报告，考核结果与高管人员年薪挂钩。

五、实行风险抵押金制度

1、实施年薪制公司高管人员应按规定交纳风险抵押金。风险金原则上由本人用现金（不得以任何形式挤占企业资金）向公司财务部足额交纳。考虑到一次性交纳有困难，从2003



年起，在兑现年薪时，按兑现年薪的 30% 扣取风险金，今后每年年度考核兑现后，按高管人员交纳风险金额度的同期银行利率结算利息退还本人，本金转入下年度。

2、完不成公司规定的目标任务 按规定扣减风险抵押金。凡当年被扣减风险金，高管人员继续在原岗位工作，应按规定补足风险金。

3、交纳了风险金的高管人员，由于调动等其他原因离职，须在当年年终审计后，根据公司或分公司经营结果，退还本人全部或部分风险金。

六、年薪制兑现政策

实行年薪制的公司高管人员，按月预发基薪，待年底考核结束后，根据考核情况计算风险收入，在年薪兑现时多退少补。风险收入根据当年年终审计报告确定的实现净利润完成情况考核兑现。当年实现利润不低于目标值 20% 以内的按同比例降低风险收入；低于目标值 20%-50% 的，风险收入下浮 60%；低于目标值 50% 以下的，不得风险收入。实现利润低于目标任务 50% 以下的，按每低 1% 扣减全额风险金的 2%。

七、实行年薪制的有关规定

1、实施年薪制计划范围内的人员，除按本办法领取应得的薪酬收入，以及本公司职工福利费开支的项目外，不得在本公司获得其他工资、奖金、津贴、补贴等工资性收入。

2、本方案范围内人员，全年薪酬超过个人所得税起征标准的部分，应照章纳税，由公司财务部代扣代缴。

3、公司人力资源部主管年薪制方案的实施，其主要职责是负责对实行年薪制范围内的人员进行备案；审查实行年薪制人员的资格，报董事会或总经理办公会审批；协同处理高管人员与其主管领导和部门及其具体指标考核、纠纷异议等。

4、对高管人员薪酬根据公司年终审计结果，次年一次兑现。

5、公司董事长、监事会主席、董事会秘书全年薪酬收入



在董事会基金中列支；公司总经理、副总经理和财务总监薪酬在企业成本费用中列支，在企业工资总额外单列。

八、附则

- 1、公司高管人员年薪制由董事会批准后执行。
- 2、本方案由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。
- 3、本方案经股东大会通过后从 2003 年实施。

二 四年三月十五日