

# 广西丰林木业集团股份有限公司

## 高级管理人员薪酬绩效管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 根据广西丰林木业集团股份有限公司（以下简称“公司”）发展要求，为促进公司战略地位、市场地位和品牌地位的跨越提升，推动公司更好地实现经营管理目标，特制定本办法。

**第二条** 本办法的实施对象为公司高级管理人员，包括：总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他高级管理人员，其薪酬绩效管理遵循以下原则：

（一）价值导向原则。薪酬绩效与公司价值相一致，总体薪酬水平兼顾公司现在及未来发展、内外部公平，激励与约束并重。

（二）高质量发展原则。落实精细化管理战略，突出利润、劳动生产率与创新相结合，进一步推进公司高质量发展。

（三）持续改善原则。建立基于发展实际的目标管理、结果运用与改进提升的绩效管理闭环，持续提升工作水平。

**第三条** 董事会提名与薪酬委员会是负责对高级管理人员进行考核并确定薪酬的专门机构，对董事会负责。

**第四条** 董事会提名与薪酬委员会制定高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查高级管理人员的薪酬政策与方案，并向董事会提出高级管理人员的薪酬建议。高级管理人员的薪酬由董事会核准。

## 第二章 薪酬绩效标准

**第五条** 高级管理人员年度收入实行年薪制，年薪水平与其承担责任、风险、经营业绩以及公司整体经营成果成正比。个人当年薪资调整与上年绩效考核结果挂钩。

**第六条** 年度结束后,高级管理人员根据个人的考核指标对当年工作进行总结,董事会提名与薪酬委员会根据相应的岗位职责履行程度、年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其它相关指标确定当年度绩效考核系数。

**第七条** 为适应外部经营环境变化,在经过董事会提名与薪酬委员会提案、董事会审议通过的情况下,前述公司高级管理人员薪酬绩效标准可按照相关程序进行适度调整。

## 第三章 实施程序

**第八条** 年度绩效考核的起止期限自每年的1月1日起至12月31日止。

**第九条** 在经营年度结束时,由董事会提名与薪酬委员会根据相关部门提供的年度数据,对高级管理人员进行年终绩效考核评价。

**第十条** 根据高级管理人员绩效评价结果,董事会提名与薪酬委员会提出高级管理人员的年度薪酬调整方案,报董事会核准。

**第十一条** 董事会提名与薪酬委员会在完成高级管理人员的薪酬考核工作后,高级管理人员如对考核结果存有异议,可向董事会提出申诉,由董事会作出处理。

**第十二条** 经营年度结束后,董事会提名与薪酬委员会应完成高级管理人员的年度薪酬调整工作。

#### 第四章 考核激励

**第十三条** 公司对高级管理人员因玩忽职守造成的企业损失，将视损失大小追究高级管理人员相应责任。

**第十四条** 年度绩效考核的结果与任命、续聘挂钩，董事会可依据考核结果对高管层进行相应调整。

**第十五条** 公司基于相应岗位职责的履行程度、公司整体经营目标及个人绩效指标完成情况，可实施股权激励或员工持股计划对高级管理人员进行激励。

**第十六条** 公司可依据具体情况通过董事会提名与薪酬委员会提案、董事会审批的方式，对高级管理人员提出其它奖惩办法。

#### 第五章 附则

**第十七条** 本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。如有与国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定相抵触的，以国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准，并及时对本办法进行修订。

**第十八条** 本办法由董事会负责解释和修改。

**第十九条** 本办法自董事会审议通过之日起生效实施，2016年印发的《丰林集团高级管理人员绩效考核办法》同时废止。

广西丰林木业集团股份有限公司董事会

2024年3月