



宜宾五粮液股份有限公司

副职高级管理人员业绩考核暨薪酬管理办法

（本制度经2014年8月25日召开的第五届董事会第二次会议审议通过）

第一章 总则

第一条 为了进一步完善公司高级管理人员的薪酬管理制度，客观公正评价副职高级管理人员的经营业绩，建立有效的激励和约束机制，推动公司持续健康发展，按照有关法律法规和文件规定，制订本办法。

第二条 根据《公司法》、《公司章程》对公司高级管理人员的界定，本办法所称副职高级管理人员（以下简称“副职高管人员”）包括：副总经理、财务总监、董事会秘书以及其他副职高级管理人员。

第三条 公司董事会薪酬与考核委员会行使对副职高管人员业绩考核。

第四条 副职高级管理人员薪酬考核应遵守以下基本原则：

（一）遵循“客观、公正、公开、科学”的原则，实事求是地反映被考核副职高管人员的工作绩效原则；

（二）坚持薪酬与分管工作的责任、风险匹配原则；

（三）坚持分配程序规范、公开透明原则。

第二章 薪酬组成

第五条 对公司副职高管人员的年度考核结果与其年度薪酬挂钩。年度考核每年一次，每个会计年度为一个考核期。

第六条 副职高管人员薪酬由基本年薪和绩效年薪组成。基本年薪按月预发（兑现年度年薪时抵扣），绩效年薪发放数额根据公司“管理者年薪”（指正职高级管理人员，具体指董事长、总经理）数额标准乘以考核后得出的分配系数确定。

第三章 考核方式

第七条 民主测评考核。由董事会薪酬与考核委员会、上级主管部门、公司党委工作部共同组织和实施对副职高管人员年度述职进行民主测评考核。主要考核内容为德、能、勤、廉、绩五个方面，由公司中层管理人员和职工代表对其年度工作情况进行无记名考核打分，形成“民主测评考核得分”。该项分值满分为100分。（注：民主测评考核实施细则按上级主管部门的规定执行。）



第八条 综合考核。公司董事长或总经理对副职高管人员工作绩效进行综合评价，主要评价其工作能力、分管工作难度、分管工作业绩、工作配合程度等，形成“综合考核得分”。该项分值满分为100分。

第九条 董事会薪酬与考核委员会及相关部门根据“民主测评考核得分”和“综合考核得分”确定每位副职高管人员“年度考核得分”。

年度考核得分=民主测评考核得分×30% + 综合考核得分×70%。

第四章 薪酬的确定

第十条 副职高管人员“年度薪酬”按照宜宾市国资委对公司生产经营业绩考核后确定出的公司正职高管人员“管理者年薪”乘以各自的“年度考核得分”对应分配系数确定。

其计算方法为：副职高管人员年度薪酬 = 管理者年薪×分配系数。对应的挂钩分配系数关系见下表：

年度考核得分	分配系数
90 以上～100 分	0.80
80 以上～90 分	0.70
70 以上～80 分	0.60
60～70 分	0.50
低于 60 分	0.45

第十一条 副职高管人员在考核期内若存在违反法律、行政法规和公司章程的行为，或工作出现重大失职的，受到有权机关处罚的，视情节轻重给予年度考核扣分或降等，直至给予取消该人员当年年度薪酬评定资格。

第十二条 副职高管人员的薪酬应按照国家法律法规规定，依法缴纳个人所得税。

第十三条 公司相关部门应按照副职高管人员的年度考核结果，拟订公司副职高管人员年薪分配方案及发放明细表，将年薪分配方案依照有关制度规定报宜宾市国资委核准，并经薪酬与考核委员会审核、董事会审议批准后实施。

第五章 薪酬管理

第十四条 副职高管人员在公司下属企业兼职的，不得兼薪和领取任何其他



收入。如因特殊情况需兼职兼薪的，应报宜宾市国资委审批。

第十五条 对于中途任职或离职的管理者，年度薪酬按实际履职时间计算。

第十六条 公司对副职高管人员的薪酬考核、发放、及管理接受宜宾市国资委监督。公司副职高管人员的年度薪酬情况与公司正职高管人员“管理者年薪”应在年度报告中公开披露。

第六章 附则

第十七条 本办法中关于副职高管人员业绩考核暨薪酬管理的未尽事宜，参照上市公司监管部门相关规定、宜宾市人民政府宜府办发〔2013〕22号等有关文件规定执行。

第十八条 本办法经征求宜宾市国资委有关部门意见并经公司董事会审议批准后实施。

第十九条 本办法由公司董事会负责解释和修订。

宜宾五粮液股份有限公司董事会

2014年8月28日