



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

（本制度经公司第五届董事会第十次会议于2015年10月26日以通讯及传阅方式审议通过）

第一章 总则

第一条 宜宾五粮液股份有限公司（以下简称“公司”）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，建立科学有效的考核和激励机制，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负责对副职高管人员业绩进行考核。董事会办公室、战略发展部、党群工作部、财务管理部、人力资源部等部门负责具体工作的实施。

第四条 副职高级管理人员薪酬考核遵守以下基本原则：

- （一）遵循“客观、公正、公开、科学”的原则；
- （二）以副职高管人员的工作绩效、贡献为主的原则；
- （三）坚持薪酬与分管工作的责任、风险相匹配的原则；
- （四）坚持分配程序规范、公开透明的原则。

第二章 薪酬组成

第五条 副职高管人员的薪酬由年度薪酬和任期奖励组成。

第六条 年度薪酬与副职高管人员的年度考核结果挂钩。年度考核每年一次，每个会计年度为一个考核期。

第七条 副职高管人员年度薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分组成。

基本年薪按月预发，在兑现年度薪酬时抵扣。基本年薪、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：即董事长、总经理）数额标准乘以考核后确定的每名副职高管人员分配系数确定。



第八条 任期奖励是根据副职高管人员任期考核结果，给予任期内绩效年薪相应比例的奖励。按照宜宾市政府相关文件规定，宜宾市政府国有资产监督管理委员会（以下简称“宜宾市国资委”）对任期内公司经营业绩考核确定，每三年进行一次考核兑现。

第三章 考核方式

第九条 年度考核内容由三部分组成：工作业绩考核占权重50%、综合考核占权重30%、民主测评考核占权重20%。

第十条 工作业绩考核（满分为100分，若副职高管人员工作业绩突出超额完成年初目标，可予以酌情加分）。副职高管人员分管（或协助管理）的部门（或子公司）工作业绩与副职高管人员薪酬挂钩。

（一）副职高管人员的分管工作中只有量化指标的，以量化指标的完成情况得出“工作业绩考核得分”（其考核基数以公司当年一号文件下达的任务目标为基数，涉及子公司量化指标的完成情况以审计后的数据为准）。

（二）分管工作只涉及职能部门的，采用公司每年度先进职能部门考核评比的“考核分”作为依据，计算确定出相应的“工作业绩考核得分”（其计算和核定由董事会薪酬与考核委员会具体事务工作人员牵头，相关部门参与共同认定。分管多个部门的以合计得分之算术加权平均确定）。

（三）分管工作中既有量化指标又有定性指标的，以量化指标为主（得分占比70%），定性指标为辅（得分占比30%），两者加权后得出“工作业绩考核得分”（其计算和核定由董事会薪酬与考核委员会具体事务工作人员牵头，相关部门共同参与认定）。

1、对于分管生产、销售、子公司的副职高管人员，涉及两个量化指标，按各占50%来计算量化指标得分。

生产指标分为①产量、②质量；销售指标分为①销量、②收入；子公司指标分为①收入、②利润。指标得分为对应考核项目的目标完成率的数值，生产、销售、子公司指标①的得分最高均为100分，鉴于指标②的完成难度较大，超额完成目标的，得分可超过100分。

2、量化指标得分 = （指标①得分×50%+指标②得分×50%）×0.7。



第十一条 综合考核（满分为100分）。公司董事长、总经理对副职高管人员进行综合评价，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”。

第十二条 民主测评考核（满分为100分）。由上级主管部门、公司党群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”（民主测评考核实施细则按上级主管部门的规定执行，民主测评考核得分由党群工作部提供）。

第十三条 每位副职高管人员“年度考核得分”的计算公式为：年度考核得分 = 工作业绩考核得分×50% + 综合考核得分×30% + 民主测评考核得分×20%。

第十四条 任期考核，与年度考核挂钩，根据副职高管人员任期内年度考核确定的三年挂钩分配系数之和的平均数，计算出任期奖励的分配系数。

第四章 薪酬的确定

第十五条 副职高管人员与正职高管人员挂钩分配系数 = (0.8×该名副职高管年度考核得分) ÷ 副职高管年度考核的最高得分。

第十六条 有特殊贡献时的处理原则：若副职高管人员工作业绩突出，超额完成目标任务，可考虑对其进行特殊贡献奖励。相关奖励方案，经履行相关程序后执行。

第十七条 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处罚，并取消该人员当年年度薪酬评定资格。

第十八条 副职高管人员的年度薪酬应按照国家法律法规规定，依法缴纳个人所得税。

第十九条 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度薪酬分配方案及发放明细表，将年度薪酬分配方案依照有关制度规定报宜宾市国资委批准，并经公司薪酬与考核委员会审核、董事会审议通过后实施。



第五章 薪酬管理

第二十条 副职高管人员每年度的绩效年薪实行延期绩效年薪制度，即副职高管人员绩效年薪的70%在年度考核结束后兑现，其余30%根据任期考核结果等因素延期到任期结束或离任的下一年兑现。延期绩效年薪由公司实行专户管理，到期兑现本息。

第二十一条 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薪酬。

第二十二条 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。中途辞职的副职高管人员不兑现任期奖励。

第二十三条 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及公司正职高管人员“管理者年薪”应在年度报告中予以公开披露。

第六章 附则

第二十四条 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。

第二十五条 本办法经公司董事会审议批准后实施。

第二十六条 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

2015年10月29日