

广东燕塘乳业股份有限公司

2016 年高级管理人员薪酬绩效考核办法

第一章 总则

第一条 为了促进公司经营管理团队不断提高管理水平和经营能力,切实履行法律法规、公司《章程》及董事会赋予的职责,确保资产的保值增值,提高企业经营质量和履行社会责任,实现股东利益和企业价值最大化,现根据公司的实际情况制订本考核办法。

第二条 薪酬考核管理应遵循的基本原则

- (一) 坚持企业价值与股东利益统一的原则;
- (二) 坚持激励与约束相结合的原则;
- (三) 坚持短期激励与长远发展兼顾的原则;

第三条 本办法适用范围:

本办法适用于广东燕塘乳业股份有限公司高级管理人员。

第二章 经营业绩考核

第四条 经营考核范围:广东燕塘乳业股份有限公司。

第五条 公司高级管理人员的经营业绩考核实行年度考核,年度按公历年为考核周期,考核结果与奖惩挂钩。

第六条 经营业绩考核指标分为基本指标和辅助指标。基本指标和辅助指标均指母公司及其所属独资和控股单位合并报表数,但不含资产处置损益。

(一) 基本指标:净利润、营业收入。基本指标按下达目标值进行考核。

- 1、净利润为税后利润,按审计后合并报表的净利润。
- 2、营业收入按审计后合并报表的营业收入总额。

(二) 辅助指标:包括加权平均净资产收益率(ROE)、盈余现金保障倍数、已获利息倍数、职工年均工资增长率。辅助指标按企业经营合理目标值作为考核目标值。

1、加权平均净资产收益率(ROE):净资产收益率是净利润与平均股东权益的百分比,反映股东权益的收益水平,用以衡量公司运用自有资本的效率。加权平均净资产收益率(ROE)的计算公式如下:加权平均净资产收益率(ROE)=P/

$(E_0 + NP \div 2 + E_i \times M_i \div M_0 - E_j \times M_j \div M_0 \pm E_k \times M_k \div M_0)$ ，其中：P 分别对应于归属于公司普通股股东的净利润、扣除非经常性损益后归属于公司普通股股东的净利润；NP 为归属于公司普通股股东的净利润；E₀ 为归属于公司普通股股东的期初净资产；E_i 为报告期发行新股或债转股等新增的、归属于公司普通股股东的净资产；E_j 为报告期回购或现金分红等减少的、归属于公司普通股股东的净资产；M₀ 为报告期月份数；M_i 为新增净资产下一月份起至报告期期末的月份数；M_j 为减少净资产下一月份起至报告期期末的月份数；E_k 为因其他交易或事项引起的净资产增减变动；M_k 为发生其他净资产增减变动下一月份起至报告期期末的月份数。

2、**盈余现金保障倍数**：盈余现金保障倍数是指企业一定时期经营现金净流量与净利润的比值，反映企业盈利的质量。计算公式如下：盈余现金保障倍数 = 经营现金净流量 / 净利润。

3、**已获利息倍数**：已获利息倍数是指企业息税前利润相对于所需支付债务利息的倍数，反映企业在一定盈利水平下支付债务利息的能力。计算公式如下：已获利息倍数 = 息税前利润总额 / 利息支出，或已获利息倍数 = (净利润 + 利息费用 + 所得税费用) / 利息费用。

4、**职工年均工资增长率**：是指以在岗职工人数和有据可查的工资发放表为依据，本年企业在岗职工年均工资与上年企业在岗职工年均工资之比。计算公式如下：在岗职工年均工资 = 在岗职工年工资总额 ÷ 在岗职工人数，在岗职工年均工资增长率 = (本年在岗职工年均工资 ÷ 上年在岗职工年均工资) × 100%。

第七条 经营业绩考核任务

(一) **基本指标**：根据公司 2015 年经营业绩的实际情况，和公司 2016 年经营运作计划和预算情况，董事会确定 2016 年燕塘乳业股份有限公司高级管理人员经营考核任务基本指标为：净利润 8,800 万元；营业收入 110,000 万元。

(二) **辅助指标**：辅助指标合理值的确定是结合证监委的有关规定和企业持续发展的内在规律而确定的相对合理目标值，具体的合理目标值为：

加权平均净资产收益率 (ROE) 10%；盈余现金保障倍数大于 1，已获利息倍数 1—3，职工年均工资增长 5%。

第八条 考核计分办法

经营业绩考核综合得分设置基本分为 100 分。综合得分=基本指标得分+辅助指标得分。

（一）基本指标

1、净利润，占总分权重 40%。考核得分计算如下：

考核得分=40+(本年完成净利润÷考核利润指标-1)×40，最多增加 20 分。

2、营业收入，占总分权重 35%。得分计算如下：

考核得分=35+(本年完成营业收入÷考核营业收入指标-1)×35，最多增加 18 分。

（二）辅助指标

辅助考核指标占总分权重的 25%。各指标的指标值及考核得分计算方法如下：

1、加权平均净资产收益率（ROE）10 分，考核得分按完成情况进行超额累进计分，最高得分为 20 分：

（1） $0 < ROE \leq 10\%$ 时，每完成 ROE1%考核得分得 0.5 分。

（2） $ROE > 10\%$ 时，每增加完成 ROE1%考核得分增加 2 分（ROE12.5%时则得满分 10 分），最多增加 15 分。

（3）净利润为负数时不得分。

2、盈余现金保障倍数 5 分，考核得分按完成情况进行超额累进计分，最高得分为 10 分：

（1）盈余现金保障倍数 ≤ 1 时，每完成盈余现金保障倍数 0.1 倍考核得分得 0.25 分。

（2） $1 < \text{盈余现金保障倍数} \leq 1.5$ 时，每增加完成盈余现金保障倍数 0.1 则考核得分增加 1 分（当盈余现金保障倍数为 1.25 时则得满分 5 分）。

（3）盈余现金保障倍数 > 1.5 时，每增加完成盈余现金保障倍数 0.1 则考核得分增加 0.25 分，最多增加 2.5 分。

（4）几种特殊情况的考核计分办法：

①净利润为正数、经营现金净流量为负数时，不得分。

②净利润为负数、经营现金净流量为正数时，得分按照“（经营现金净流量-净利润）/净利润的绝对值”确定。

③净利润为负数，经营现金净流量为负数时，若经营现金净流量小于净利润，

不得分；若经营现金净流量大于净利润，得分按照“（经营现金净流量-净利润）÷净利润的绝对值”确定。

3、已获利息倍数 5 分，考核得分按完成情况进行超额累进计分，最高得分为 10 分：

(1) 已获利息倍数 ≤ 1 时，考核不得分。

(2) $1 < \text{已获利息倍数} \leq 3$ 时，每增加完成已获利息倍数 0.1 则考核得分增加 0.4 分（当已获利息倍数为 2.25 倍时则得满分 5 分，3 倍时则得 8 分）。

(3) 已获利息倍数 > 3 时，每增加完成已获利息倍数 0.1 则考核得分增加 0.1 分，最多增加 2 分。

(4) 几种特殊情况的考核计分办法：

①利息为零或负数时，若息税前利润总额为正数，已获利息倍数考核得满分。

②若息税前利润总额为负数，已获利息倍数考核不得分。

4、职工年均工资增长率5分。计分办法：完成目标值时得基本分5分，每增加完成1%则考核得分增加1分，最多增加5分。未完成指标时，按完成率计分；完成率低于75%的不得分。

第三章 公司高级管理人员薪酬

第九条 公司高级管理人员的薪酬实行年薪制，年薪由基本年薪和效益年薪之和构成。

第十条 基本薪酬

2016 年度公司高级管理人员基本年薪标准：总经理黄宣为 29800 元/月，董事副总经理谢立民为 29800 元/月，常务副总经理为 25400 元/月，其它副总经理（包括兼职董事会秘书的副总经理）、财务总监、总工程师、总经济师、总会计师为 23800 元/月。公司高级管理人员按基本年薪标准发放月薪。

第十一条 效益年薪

效益年薪与经营业绩综合考核结果挂钩。考核时，先确定总经理、董事副总经理的效益年薪；常务副总经理的效益年薪按总经理效益年薪的 85%作为基数；其它副总经理（包括兼职董事会秘书的副总经理）、财务总监、总工程师、总经济师、总会计师的效益年薪按总经理效益年薪的 80%作为基数。经考核，允许有 10%

以内的增减调整。

1. 当公司全部完成基本指标年度任务值的，总经理、董事副总经理则按封顶系数 1.20 全额计算效益年薪。

2、当未能完成任一基本指标的年度任务值时，效益年薪按以下各情况计算：

(1) 当 $70 \leq$ 综合考核得分时，总经理、董事副总经理的效益年薪 = 基本年薪 \times 效益年薪系数。

$100 \leq$ 综合考核得分，效益年薪系数为 1.20。

$95 \leq$ 综合考核得分 < 100 ，效益年薪系数为 1.15。

$90 \leq$ 综合考核得分 < 95 ，效益年薪系数为 1.10。

$85 \leq$ 综合考核得分 < 90 ，效益年薪系数为 1.05。

$80 \leq$ 综合考核得分 < 85 ，效益年薪系数为 1.00。

$75 \leq$ 综合考核得分 < 80 ，效益年薪系数为 0.80。

$70 \leq$ 综合考核得分 < 75 ，效益年薪系数为 0.50。

(2) 当 $60 \leq$ 综合考核得分 < 70 时，效益年薪按 2 个月基本年薪计算。

(3) 综合考核得分 < 60 分的，由公司董事会根据实际情况研究决定效益年薪计算办法。

如果工作及业绩突出，超额完成基本指标年度预算任务的，董事会将给予高级管理人员和项目相关工作人员专项突出贡献奖励。

第十二条 奖惩

董事会可根据公司经营情况给予高级管理人员特别奖励。效益年薪和特别奖励实行当年预提，计入当年的经营成本；计提数与实际兑现数差额部分，在下一年度调整。年薪收入依法缴纳个人所得税。

在经营期间，公司高级管理人员因决策失误、发生重大安全与质量事故、重大违纪和法律纠纷事件等，给公司造成重大不良影响或造成资产损失的，考核时根据具体情节扣发高级管理人员 20%-50% 的效益年薪，情节特别严重的，取消当年效益年薪。

第四章 附则

第十三条 本办法中“常务副总经理”、“总工程师”、“总经济师”、“总会计

师”的职务设定，需等将之列为公司高级管理人员范畴的《章程》修订案通过股东大会审议后方可执行。

第十四条 本办法自董事会审议通过之日起生效及实施，由董事会负责解释。

广东燕塘乳业股份有限公司董事会

二零一六年二月三日