

四川广安爱众股份有限公司
高级管理人员绩效考核与薪酬管理办法
(经公司第五届董事会第十一次会议审议通过)

第一章 总则

第一条 目的和依据

为建立健全符合现代企业制度要求的激励约束机制,规范公司高级管理人员的绩效和薪酬分配管理,激励公司高级管理人员围绕公司发展战略努力完成年度经营计划和任期工作目标,提高公司的经营业绩和管理水平,促进公司价值及股东利益最大化,根据有关法律、法规和《公司章程》的规定,结合公司实际,制定本办法。

第二条 适用范围

总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及由总经理提请董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 关键术语解释

高级管理人员系指:总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及由总经理提请董事会认定的其他高级管理人员。

第四条 考核原则

- (一) 年度考核与任期考核相结合;
- (二) 结果考核与过程评价相统一;
- (三) 团队考核与个人考核相结合;
- (四) 考核结果与奖惩相挂钩。

第五条 考核组织与实施

董事会提名与薪酬委员会负责高级管理人员的考核组织与实施,董事会办公室和相关单位配合。

董事会依据年度绩效考核结果和任期考核结果对高级管理人员实施薪酬发放与奖惩。

第二章 年度考核

第六条 年度考核周期

年度考核以会计年度为考核期。

第七条 年度考核指标

年度绩效考核指标分为定量指标和定性指标。

年度绩效考核定量指标为：主营业务收入、净利润、净资产收益率指标。

年度绩效考核定性指标指标为：公司年度重点工作完成情况。

在考核年度内，若遇国家法规政策调整或不可抗力因素，对考核年度公司盈利产生重大影响的，董事会可以根据具体情况调整年度绩效考核指标。

第八条 年度考核程序和办法

（一）年度绩效考核目标值确定

1、年度绩效考核定量指标的目标值均来源于经股东大会、董事会审议通过的年度经营计划、财务预算方案确定的主营业务收入、净利润、净资产收益率。

2、年度绩效考核定性指标由董事会每年年初根据公司战略发展和管理的需要确定并公布。

（二）年度绩效考核实施

1、考核时间。在每个考核年度结束后的 60 天内，由公司高级管理人员向董事会提名与薪酬委员会提交述职报告，对考核年度经营考核绩效目标完成情况进行自我评价。

2、团队考核。由董事会提名与薪酬委员会牵头，按照绩效考核的标准和程序，对公司高管团队进行绩效评价，分别得出定量指标得分 M_1 和定性指标得分 M_2 ，按权重计算得出高管团队的年度绩效考核得分 M 。

具体计算公式： $M=0.6M_1+0.4M_2$

其中： M_1 为考核年度绩效考核定量指标考核得分，计算公式为： $M_1=50R_1+30R_2+20R_3$ ， R_1 、 R_2 、 R_3 分别表示考核年度实现的经审计的净利润、主营业务收入、净资产收益率占考核年度相应指标预算目标值的百分比。

注：计算年度净利润时，可加上经核准的当期企业消化以前年度潜亏（或政策性成本增加），并扣除非经常性收益。计算净资产收益率时，应扣除公司发行新股、资产评估等因素对该指标的影响。

M_2 为考核年度绩效考核定性指标考核得分，通过述职报告、现场核实、座谈或董事会认为适当的其他方式进行测评。该项只扣分，不加分。

3、个人考核。董事会提名与薪酬委员会牵头，总经理配合，按照绩效考核

的标准和程序，根据副总经理、董事会秘书、财务总监及其他高管人员的职责履行、工作能力、工作创新、综合表现进行综合考核评分。

高管个人考核得分 L（满分 100 分）=0.5*职责履行得分+0.2*工作能力得分+0.2*工作创新得分+0.1*综合表现得分。

考核内容和标准由董事会提名与薪酬委员会另行制订。

4、综合得分

总经理个人综合得分 N=M。

其他高级管理人员综合得分 N=0.7M+0.3L

5、考核等级划分

个人年度考核综合得分（N）	95<N	85<N≤95	75<N≤85	65<N<75
个人年度考核等级	A	B	C	D
备 注	优	良	中	差

（三）考核结果运用

董事会提名与薪酬委员会根据本办法的相关规定对高级管理人员进行考核，并将考核成绩与考核等级报公司董事会审批。

第三章 任期考核

第九条 任期考核期

任期考核一般以三年为考核期，因工作变动需要调整的，由董事会确定。

第十条 任期考核指标

任期考核指标包括资本保值增值率、三年主营业务收入（营业利润）平均增长率、三年市值增长率。

1、资本保值增值率=考核期末所有者权益/考核期初所有者权益×100% 。

计算所有者权益时，应根据国家有关规定扣除资产重估、重大会计政策调整等客观因素引起的权益变化。

三年主营业务收入平均增长率=
$$\left(\sqrt[3]{\frac{\text{考核期末当年主营业务收入}}{\text{考核期前一年主营业务收入}}} - 1 \right) \times 100\%$$

2、

3、三年市值增长率=考核期度末公司市值/考核期前一年年末公司市值×100% 。

市值均按当年末公司股票二级市场最后 20 个交易日均价计算。董事会可根

据任期初、末上证指数变化情况进行适当调整。

第十一条 任期考核实施

（一）任期考核目标值确定

任期资本目标保值增值率、三年主营业务收入目标平均增长率、三年市值目标增长率由董事会届初时确定。

（二）任期考核实施

董事会提名与薪酬委员会对考核期整体经营业绩进行综合评估。

任期绩效考核综合得分 $S = (\text{任期资本实际保值增值率} / \text{任期资本目标保值增值率}) \times 40 + (\text{三年主营业务收入实际平均增长率} / \text{三年主营业务收入目标平均增长率}) \times 30 + (\text{三年市值实际增长率} / \text{三年市值目标增长率}) \times 30$

任期资本目标保值增值率、三年主营业务收入目标平均增长率、三年市值目标增长率由董事会届初时确定。

（三）任期考核结果等级划分

任期考核得分（S）	$100 < S$	$90 < S \leq 100$	$80 < S \leq 90$	$70 < S \leq 80$
任期考核等级	A	B	C	D

第四章 绩效考核薪酬兑现

第十二条 年薪的组成及计算方法

公司高级管理人员的年薪由基本年薪、绩效年薪和奖励年薪三部分构成。

第十三条 基本年薪

基本年薪=岗位层级系数*年薪基值，基本年薪不受公司经营业绩和考核结果的影响。

1、年薪基值的确定

年薪基值由董事会提名与薪酬委员会根据公司规模、经营难度、员工的平均薪酬及人力资源成本等内部因素和广安市政府颁布的物价指数、地域差异、行业平均薪酬成本、政府相关规定等外部因素提议具体可行方案，报董事会审议审批。

2、岗位层级系数由董事会确定：

岗位名称	总经理	其他高级管理人员
岗位层级系数	1.0	0.6—0.9

非经营层的其他管理人员的岗位层级系数参照执行。

第十四条 绩效年薪

绩效年薪=基本年薪*年度考核绩效系数

绩效年薪年度考核系数根据年度考核结果等级确定，具体如下表：

年度考核等级	A	B	C	D
年度考核系数	1.0	0.8	0.6	0.4

第十五条 奖励年薪

（一）高管团队奖励年薪

当年度净利润等于或超过年度目标净利润时：奖励年薪总额=（净利润实际完成数-年度考核净利润）*6%

当年度净利润少于年度目标净利润而超过年度考核净利润时：奖励年薪总额=（净利润实际完成数-年度考核净利润）*4%

年度考核净利润由年度董事会确定，年度目标预算利润由股东大会确定。超目标利润奖必须在完成年度目标预算利润的基础上才能实现提取和分配。

（二）平均奖励年薪

平均奖励年薪=奖励年薪总额/（ Σ 高级管理人员岗位层级系数/高级管理人员人数* Σ 高级管理人员个人综合绩效奖励系数）

（三）个人奖励年薪

个人奖励年薪=平均奖励年薪*高级管理人员岗位层级系数*高级管理人员个人综合绩效奖励系数

（四）个人综合绩效奖励系数

个人综合绩效奖励系数根据年度考核结果等级确定，具体见下表：

序号	考核结果等级	综合绩效奖励系数计算方法	系数区间
1	A	$[1.5+0.5*(考核分数-A级起点分数)/(A级封顶分数-A级起点分数)]$	(1.5, 2]
2	B	$[1+0.5*(考核分数-B级起点分数)/(A级起点分数-B级起点分数)]$	(1.1, 1.5]
3	C	$[0.5+0.5*(考核分数-C级起点分数)/(B级起点分数-C级起点分数)]$	(0.5, 1]

		点分数)]	
4	D	$0.5 * (\text{考核分数} - \text{D 级起点分数}) / (\text{C 级起点分数} - \text{D 级起点分数})$	(0, 0.5]

第十六条 年薪的支付

(一) 高级管理人员的基本年薪列入公司成本，由公司逐月分摊以现金形式支付。

(二) 高级管理人员的绩效年薪和奖励年薪在公司年度人力成本外单列。由董事会提名与薪酬委员会制定方案，董事会审议批准。

绩效年薪一次性发放。

奖励年薪的 70%在年度考核结束后由公司当年发放并统一进行管理；其余 30%留存至任期结束后，根据任期考核结果兑现。若当年没有奖励年薪，则从绩效年薪中预留 30%至任期结束后兑现。

第十七条 绩效考核结果运用

董事会依据高级管理人员年度和任期绩效考核结果对其进行奖惩。

(一) 任期绩效考核结果为 A 级、B 级和 C 级：按期兑现全部延期奖励，同时可给予相应的中长期激励，具体办法由董事会另行制订。

(二) 任期绩效考核结果为 D 级：将扣减延期奖励年薪，扣减奖励薪金的公式为：扣减延期奖励薪金=任期内积累的延期奖励薪金×(C 级起点分数-实得分数)/C 级起点分数。

(三) 考核年度内，公司出现下列情况的，董事会可视情况扣减或取消相关高级管理人员的年度奖励年薪：

- 1、经营层决策失误，导致公司发生重大财产损失的；
- 2、经营层层管理不到位，导致公司发生重大安全质量事故，给公司造成重大不良影响或损失的；

第五章 年薪的管理

第十八条 年薪管理

董事会提名与薪酬委员会负责高级管理人员年薪管理。

(一) 高级管理人员年薪数额由董事会办公室按本办法相关内容计算，经董事长审批后执行。人力资源部、财务统计部、董事会办公室备案。

（二）高级管理人员离任审计报告与任期内年度审计报告不一致的，由公司董事会根据本办法重新计算发放高级管理人员的年薪。

第十九条 高级管理人员社会保险

公司高级管理人员以当年的基本年薪参与各种社会保险。

公司高级管理人员除参加公司统一的各类社会保险、统一规定的异地交通补助、通讯费用和福利制度规定应享受的福利性收入外，不再领取公司其它福利性收入。

第六章 附则

第二十条 非经营层的其他管理人员的绩效考核和年薪管理参照本办法实施。

第二十一条 本办法自董事会审议通过后发布，修改程序亦同。

第二十二条 本办法由董事会负责解释。

第二十三条 本办法自发布之日起实施。