丽江玉龙旅游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 为进一步规范丽江玉龙旅游股份有限公司(以下简称“公司”)高级管理人员(以下简称“高管”)薪酬绩效管理，建立公司长效考核激励机制，确保公司薪资待遇的吸引力和市场竞争力，充分调动公司高管的积极性和创造性，提高公司经济效益，实现股东投入资本的保值增值，促进公司尽快做大做强，特制定本办法。

第二条 本办法中“公司高管”指总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及公司章程认定的其他成员。

第三条 公司高管薪酬绩效收入总额以年度为单位计算，每年根据公司经营业绩和管理绩效确定。

第二章 高管薪酬绩效构成与确定

第四条 公司高管薪酬绩效收入包括基本年薪、兼职补贴(如有)和年度绩效。

第五条 公司高管基本年薪根据公司章程规定由公司董事会确定。

第六条 对在公司下属全资、控股企业兼职的高管，原则上不再发放兼职补贴，但如兼职地点海拔或消费物价水平显著高于丽江城区的，可给予适当的兼职补贴，标准根据当地薪酬水平及高管在下属企业兼职的工作职责、工作强度情况由兼职企业董事会决定(兼职企业不设董事会的，由公司经理办公会审议，报董事会薪酬与考核委员会审核通过后执行)。

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn 中国证监会指定信息披露网站

第七条 公司高管年度绩效的考核、计算、发放，授权公司董事会薪酬与考核委员会按照本办法的规定进行考核、计算，经该委员会每年根据本办法的规定对公司高管进行年度考核，经该委员会对考核结果进行审议通过后执行。

第三章 公司高管年度绩效考核办法

第八条 公司高管年度绩效包括基本绩效和补充绩效两个部份。

第九条 基本绩效分为管理绩效和经营绩效，管理绩效基值总额和经营绩效基值总额分别按该年度高管的基本年薪总额确定。

第十条 每经营年度末，在会计师事务所对公司出具审计报告（且审计报告是无保留意见报告）之后，根据年度经营情况及考核结果，计算公司高管人员的基本绩效总额。管理绩效的考核标准参见本办法第十二条，经营绩效的考核标准参见本办法第十三条。

第十一条 经营班子可依据当年度公司的经营情况及专项任务完成情况提出补充绩效计提方案，经董事会薪酬与考核委员会审定通过后执行。补充绩效的总额上限为：按当年度合并报表计提绩效前归母净利润 2.25%计算的金额减去当年度计提基本绩效后的余额。当计提的基本绩效大于计提绩效前归母净利润 2.25%计算的金额时则不再计提补充绩效。同时，上限不突破国家关于深化国有企业薪酬制度相关文件规定的企业负责人与企业上年度在岗职工平均工资的倍数规定。

补充绩效上限值=当年度合并报表计提绩效前归母净利润 × 2.25%-基本绩效总额

基本绩效总额=管理绩效+经营绩效

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn 中国证监会指定信息披露网站

第十二条 公司管理绩效考核从安全生产、依法经营、规范运作等方面进行，以不出现重大安全责任事故、无被行政执法和监管单位处罚事项为合格，可获得相应绩效；反之为不合格，则取消对应项目的绩效，并可视具体情形追加处罚。考核标准如下：

考核项目		考核指标	指标说明
安全生产管理 40%	安全运营	1.按计划进行设备维护、维修和保养； 2.年内无严重事故； 3.设备设施完好率 100%； 4.设备检修合格率 100%； 5.索道开机率 100%（不可抗力及设备检修除外）； 6.安全教育培训符合要求。	年内无严重事故（特种设备安全事故分类中严重事故指造成死亡 1-2 人，或者受伤 19 人（含 19 人）以下，或者直接经济损失 50 万元（含 50 万元）以上 100 万元以下，以及无人员伤亡的设备爆炸事故。
	车辆安全运营工作	1.年内无重大事故； 2.公司车辆驾乘人员伤亡率为零； 3.相关驾驶人员严格遵守交通法律法规。	年内无重大事故（重大事故指一次造成死亡 1-2 人，或者重伤 3 人以上 10 人以下，或者财产损失 3 万元以上不足 6 万元的事故）；
	消防安全工作	1.杜绝火灾隐患，保证预案实施； 2.人为火灾事故率为零。	
	食品卫生安全工作	1.食品卫生安全责任事故数量为零； 2.食品卫生安全率达标。	
	其他安全工作	1.保证景区、酒店客人身财产安全，公司设施及财、物安全，员工人身安全； 2.项目工程建设安全工作，无人为因素导致的安全责任事故发生。	
工作完成的质量及效果指标 20%		1.保证项目工程安全建设，实现年内无安全责任事故； 2.根据公司董事会、战略委员会及公司经营管理层决策，开展公司预期拓展、项目开发进度达到预期； 3.工程建设过程的相关技术资料整理齐全、真实、完整； 4.到达国家规范要求的验收标准。	
景区服务 20%		1.法规标准、应急预案、治安秩序、服务标准、监督机制满足 5A 级景区运营标准； 2.符合旅游标准化标准，年内有效投诉控制在十万分之一以内。	
工作纪律 20%		1.无被行政执法和监管单位处罚事项； 2.任期内严格按照公司赋予的权利依法行事，维护公司的合法权利； 3.遵守公司的各项管理规定。	

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn 中国证监会指定信息披露网站

管理绩效=管理绩效基值总额×管理绩效考核得分÷100

第十三条 公司经营绩效考核按以下方案进行:

（一）考核内容及权重设计

考核项目	考核指标	考核基值(万元)	所占权重（%）	绩效基值（万元）	考核期完成值（万元）	考核基值增长率（%）	经营绩效（万元）
经营业绩（50%）	营业总收入（万元）		20				
	归母净利润（万元）		30				
发展效率（50%）	总资产（万元）		25				
	净资产（万元）		25				
经营绩效合计							

（二）备注

1、经营业绩考核基值=该考核指标考核期前三年平均值

2、发展效率考核基值=该考核指标考核期前一年实现值

3、绩效基值=经营绩效基值总额×所占权重

4、考核期完成值=该考核指标考核年度实际完成值

5、考核基值增长率=考核期完成值÷考核基值

6、经营绩效=绩效基值×考核基值增长率

7、新增购并项目，以购并标的前一年数据模拟计算，调整考核基值，并按加权平均纳入考核；新建成开业项目，自第二个完整经营

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn 中国证监会指定信息披露网站

年度起，以第一个完整经营年度数据调整考核基值，在此之前项目不纳入考核。

8、上述指标是指合并报表计提绩效前的指标。

第十四条 若公司某一年度出现不可抗力情况或特殊经营情况时，考核办法另定，或对本办法考核指标作临时修订，同时报董事会审议通过后执行。

第四章 年度绩效的分配与支付

第十五条 根据董事会薪酬与考核委员会确定的公司高管年度绩效总额，按照高管的考核结果，结合当年度高管工作责任、工作量、工作完成情况及考勤等指标系数分配高管成员年度绩效。高管年度绩效分配的标准系数如下:

岗位	标准系数
总经理	1.5
副总、财务总监、董秘	1

公司董事会授权董事长可根据当年度高管工作责任、工作量、工作完成情况对标准系数作适当调整，调整后的系数报董事会薪酬与考核委员会备案后执行，当年有效。

第十六条 高管在职的任何一年期间，出现以下情况的任何一种，则不予计发当年年度绩效:

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重处罚的;

（二）严重损害公司利益的;

（三）因个人违法违规行为被相关执法单位予以行政处罚的;

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十七条 高管基本年薪和兼职补贴按月支付，年度绩效年终一

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn 中国证监会指定信息披露网站

次性支付。

第五章 附则

第十八条 本办法由公司董事会负责解释和修订，经公司董事会审议通过后生效。

第十九条 本办法生效后，公司第四届董事会第十二次会议通过的《高管考核管理办法》同时废止。

cninf 巨潮资讯 www.cninfo.com.cn 中国证监会指定信息披露网站