

广西粤桂广业控股股份有限公司 董事长及高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 目的

为进一步规范公司董事长、高级管理人员的薪酬管理，提高公司的效益水平和市场竞争力，完善激励和约束机制，提升公司的经营管理效益，确保公司发展战略目标的实现，根据《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本管理办法。

第二条 原则

本办法遵循公平、公正、公开原则和有效激励、适度约束原则。

第三条 适用范围

本办法适用于公司董事长和《公司章程》规定的高级管理人员。

享有高管薪酬待遇但非《公司章程》规定的高级管理人员，其薪酬待遇参照本办法计算。

第二章 管理机构

第四条 管理机构与职责

董事会下设的薪酬与考核委员会是本方案制定和考核的指导及管理机构。

公司董事长及高级管理人员薪酬管理办法及调整由董事会、股东大会审核并批准。

监事会对高级管理人员绩效考核方案的制定和实施情况进行监督。

第三章 薪酬构成、标准

第五条 薪酬总额

董事长、高级管理人员的薪酬总额由基本年薪、绩效年薪和增量奖励三部分构成。

薪酬总额=基本年薪+绩效年薪+增量奖励

(一) 基本年薪

基本年薪标准根据同行业、同地区的薪酬水平确定。

(二) 绩效年薪

绩效年薪是与公司经营业绩及年度考核结果相关联的激励性薪酬。

绩效年薪=绩效年薪基数×综合考核得分/100

1. 绩效年薪基数标准为：根据当年实现的归母净利润按比例分段提取，累计计算。

公司董事长绩效薪酬基数具体计发标准如下：

单位：万元

归母净利润	基数比例	分段绩效金额最高值	累计最高值
0（含）及以下	直接核定为 22 万		
0 以上-5000（含）	归母净利润的 0.4%	20	42
5000-10000（含）	归母净利润的 0.35%	17.5	59.5
10000-20000（含）	归母净利润的 0.3%	30	89.5
20000-30000（含）	归母净利润的 0.25%	25	114.5
30000-50000（含）	归母净利润的 0.2%	40	154.5
50000 以上	归母净利润的 0.15%	-	-

2. 综合考核得分

绩效考核得分基础权重分为 100 分，绩效考核指标内容涉及日常经营管理等基础性工作任务。三项资产管理、风险防控管理、全面预算管理、安全生产和信访维稳工作等，作为约束性指标（即扣分项），扣分项总分不超过 20 分，达标不扣分，不达标的扣分。具体考核指标和计分细则由董事会薪酬与考核委员会制订，并在考核期结束后，对经营业绩考核指标完成情况进行考核评定。

党建工作考核得分按照公司上级党委党建工作考核管理有关规定执行。

第六条 增量奖励。

增量奖励，主要包括经营利润增量奖励、项目奖励及其他专项工作奖励。

1. 经营利润增量奖励

以企业前两年“归属母公司净利润”平均值为基数，对比增加的部分为增量利润（企业盈余现金保障倍数须大于等于 1）。原则上可从增量利润中计提不超过 30%奖励给对利润增加贡献突出的人员，其中奖励给领导班子成员的比例不超过该部分奖励的 50%，由公司总经理制定具体分配方案，并报董事会薪酬与考核委员会核定。

2. 项目奖励及其他专项工作奖励

经营班子在经济效益、社会效益方面和重大资本运作项目、资产处置项目等重大专项工作取得突出成效、做出巨大贡献的，给予特别奖励。具体办法由总经理提出专项奖励方案，并报董事会薪酬与考核委员会核定。

第七条 薪酬分配系数

董事长、高级管理人员的薪酬分配系数：以公司董事长年薪为基数计发总经理及其他高级管理人员的薪酬。董事长薪酬分配系数为1，总经理薪酬分配系数为0.95。其余高级管理人员薪酬分配系数不超过0.9，在0.6—0.9之间，平均值不超过0.85，适当拉开差距，由董事长和总经理根据与其余高级管理人员签订的《年度工作目标考核任务书》完成情况进行评定，报董事会薪酬与考核委员会核定。

公司党委副书记、纪委书记的薪酬总额参考其余高级管理人员的标准发放，具体由公司党委会核定。

第八条 薪酬支付

（一）固定基本薪酬按月计发，每月税前发放标准为：

固定基本薪酬/12。

（二）绩效年薪按照董事会薪酬与考核委员会审议确定的考核结果。公司可根据经营指标完成情况预测预提。

第四章 薪酬监督

第九条 根据证监会有关信息披露制度的要求，规范公司董事薪酬披露内容及其信息披露行为，保护投资者合法权益，并接受证监会和社会公众的监管，特别是保障中小股东的利益。

第十条 根据企业民主管理规定要求，探索建立公开事项制度，创新董事薪酬分配的公开形式，利用信息平台建设网上厂务公开，注重厂务公开信息的收集与反馈工作，及时落实厂务公开的整改工作。

第五章 薪酬调整

第十一条 薪酬体系应当与公司的发展战略相适应，随着企业发展战略以及人力资源战略的变化，必须对薪酬体系做出相应的调整，应当制定新的薪酬策略，以适应公司的进一步发展需要。

第十二条 薪酬调整依据。当市场经营环境及内外部条件发生重大变化时，根据内外部条件的变化情况，提议可以变更激励约束条件的依据，并拟定调整薪酬标准方案报董事会审核同意后提交股东大会审议批准。主要包括以下变化因素：行业薪酬水平的变化、物价指数的上升、公司盈利状况的变动、组织结构的调整、经营管理模式的调整、公司发展战略的调整。

第十三条 入职或离职人员

入职或离职（含调离）时未满 1 年的，基本年薪、绩效年薪、增量奖励根据实际在岗时间按比例发放。

第十四条 违纪或其他

违规违纪受到处分时，薪酬的扣罚标准根据相关规定执行。

第十五条 附则

- （一）本办法的解释权归董事会；
- （二）本办法自股东大会审议通过后生效，从 2020 年 1 月 1 日起实施。