

中百控股集团股份有限公司

企业负责人薪酬与经营业绩考核管理办法

(尚须经公司股东大会审议通过)

第一章 总则

第一条 为建立健全有效的激励与约束机制，增强企业活力、创造力、市场竞争力和抗风险能力，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法所称企业负责人是指中百控股集团股份有限公司董事长、党委书记、监事会主席、党委副书记和总经理、副总经理、董事会秘书等高级管理人员。

第三条 企业负责人薪酬管理与经营业绩考核工作遵循以下原则：

(一) 激励与约束并举。坚持价值创造与价值分配相匹配，业绩与薪酬双对标，激励兑现与目标实现相挂钩，建立权利义务对等，激励约束相符、风险收益匹配的激励约束机制。

(二) 多种激励方式并存。坚持短期激励和中长期激励相结合，建立健全多层次、系统化的激励体系，规避企业负责人短期行为，促进公司可持续发展。

(三) 权责利对等原则。按照权责利相统一、激励与约束相结合的要求，坚持企业负责人薪酬与经济效益紧密挂钩，与承担风险和责任相匹配的薪酬机制，即业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降。

(四) 任期考核与年度考核相结合原则。将企业短期目标，年度重点工作与企业长远发展、战略规划相结合，将企业负责人年度薪酬与长效激励相结合，做到结果考核与过程评价相统一。

第四条 公司董事会负责企业负责人经营业绩考核的相关工作。

第二章 年度薪酬

第五条 企业负责人年度薪酬由基本年薪、绩效年薪、特别奖励构成。

(一) 基本年薪是与企业负责人岗位职责相对应的年度固定收入，按月发放。企业主要负责人的基本年薪由董事会确定。当年基本年薪未确定前，暂按上年基本年薪标准发放，确定后再进行调整清算。

(二) 绩效年薪是与企业负责人年度经营业绩考核结果挂钩的浮动收入。绩效年薪=绩效年薪基数×年度经营业绩考核得分/100。

主要负责人绩效年薪根据企业经营业绩，结合年度经营业绩考核结果确定。经营业绩增长，绩效年薪基数上调；经营业绩下降，绩效年薪基数下调。原则上，绩效年薪基数根据考核前两个年度实际兑现绩效年薪的平均值确定。

公司绩效年薪的 70%在考核当期发放，30%延期兑付，在公司董事会届满时

予以兑现。

(三)特别奖励是针对企业负责人在打基础、管长远方面取得突出业绩而给予的奖励。具体包括以下情形：

1.考核年度内在解决重大历史遗留问题、实现重大并购重组、切实解决转型升级难题，为长远发展打下良好基础的；

2.经营性利润扭亏为盈成绩突出的；

3.承担市委、市政府、市国资委交办的重大专项任务，取得较好经济效益或社会效益的；

4.推行符合企业产业发展的技术创新项目，应用推广效果明显，突破性强，获得国家科技进步或者技术发明二等奖以上的；

5.董事会认定的其他情形。

年度终了，经公司董事会认定符合特别奖励情形的，可给予企业负责人和相关骨干员工特别奖励，其中主要负责人奖励金额不超过其当年基本年薪和绩效薪酬总额的30%，其他成员奖励金额经董事会审议决定。

第六条 公司监事会主席、副总经理、董事会秘书年度薪酬根据各自岗位职责、风险、贡献和分管部室的工作业绩，按本公司主要负责人绩效年薪标准的0.6-0.9倍确定，合理拉开差距。

第七条 董事会对企业负责人薪酬执行情况进行审计并在公司年度报告中进行披露。

第三章 经营业绩考核指标构成

第八条 经营业绩考核指标由基本指标、特色指标和评议指标构成。具体权重根据考核期内企业实际情况、工作侧重，由董事会确定。

(一)基本指标为企业主要经营指标，一般为定量指标。主要考核营业收入、利润总额、归属母公司所有者的净利润、净资产收益率、人均利润等。

(二)特色指标为企业个性考核指标，一般采取定量指标和定性指标相结合。根据企业功能定位、行业特点、业务类型、管理短板及发展阶段等因素确定，包括但不限于重点业务板块的业务规模、核心业务风险控制指标、重点项目形象进度、年度重大专项任务或改革发展工作等。

(三)评议指标是指围绕企业加强党的建设、提升经营管理水平、促进企业发展、规范管理等方面，包括但不限于党建工作（群团工作）、党风廉政建设等工作、安全稳定、经营管理等。

第九条 考核期内，根据公司经营、管理等方面的监管要求，董事会可在经营业绩考核得分基础上，给予加分奖励或扣分处理。

第十条 基本指标完成值主要以经审计的财务决算报告和经审核后的数据确定；特色指标完成情况由董事会进行核实；评议指标完成情况由董事会依据年度综合考核方案组织考察、考核后确定。基本指标与特色指标考核具体计分规则由董事会在确定年度及任期考核目标时同步明确指标计分细则。

第四章 年度经营业绩考核

第十一条 年度经营业绩考核以公历年作为考核期。年度经营业绩考核得分=基本指标考核得分+特色指标考核得分+评议指标考核得分+加分-扣分

第十二条 年度经营目标完成情况考核程序

(一) 目标自查。依据经审计的财务决算数据、年度经营工作完成情况，对年度经营业绩考核指标完成情况进行自查分析，形成年度经营业绩完成情况自查分析报告报董事会薪酬与考核委员会。

(二) 核定目标完成值。由董事会薪酬与考核委员会组织对公司年度经营业绩考核指标中基本指标和特色指标完成情况进行专项审计，出具企业负责人年度经营业绩评价报告。

第五章 任期经营业绩考核

第十三条 任期经营业绩考核期限原则上与企业负责人任期相一致，考核期一般为3年。

第十四条 任期经营目标责任书主要包括下列内容：

- (一) 双方基本信息。
- (二) 考核内容及指标。
- (三) 双方的权利和责任。
- (四) 任期薪酬管理。
- (五) 责任书的变更、解除和终止。
- (六) 其他需要约定的事项。

第十五条 任期经营业绩考核指标目标值的核定原则。任期基本指标的目标值原则上根据公司战略定位，结合国内外宏观经济形势、行业趋势、历史水平及公司发展规划确定；任期特色指标目标值综合考虑公司中长期发展战略、改革创新及转型升级等因素确定。任期评议指标综合考虑任期内年度评议指标相关内容及要求确定。

第十六条 任期经营业绩考核得分=任期基本指标考核得分+任期特色指标考核得分+任期评议指标考核得分（任期内年度评议指标考核得分三年平均值）+加分-扣分

第十七条 任期经营目标完成情况考核程序

(一) 目标自查。任期末，对任期经营业绩考核目标的完成情况进行全面分析总结，形成任期经营业绩完成情况自查分析报告及相关资料报董事会薪酬与考核委员会。

(二) 核定目标完成值。任期结束后，由董事会薪酬与考核委员会组织对任期经营业绩考核指标中基本指标和特色指标完成情况进行专项审计，出具企业负责人任期经营业绩评价报告。

(三) 任期经营业绩考核一般结合任期届满当年年度考核一并进行。

第六章 中长期激励

第十八条 为优化公司激励机制，有效激发公司活力，实施不同类别的中长期激励，主要包括任期激励、超额利润分享、股权激励等类别。

第十九条 任期激励

(一) 确定方式。任期激励是指与企业负责人任期经营业绩考核结果挂钩的收入， $\text{任期激励} = \text{任期激励基数} \times \text{任期经营业绩考核得分} / 100$ 。

任期激励基数为企业负责人任期内基本年薪和绩效年薪总额的 30%，具体标准在任期目标责任书中明确。

(二) 兑现方式。以 3 年为一个考核任期，任期结束后，任期激励根据任期业绩考核结果一次性兑付。

第二十条 超额利润分享

(一) 计提条件。目标利润和实际利润均为正值，其中目标利润原则上不低于以下利润水平的高者：

1. 企业利润考核目标；
2. 按照企业上一年净资产收益率计算的利润水平；
3. 企业近三年平均利润；
4. 按照行业平均净资产收益率计算的利润水平。

(二) 超额利润的确定原则。超额利润是指企业实际利润超出目标利润的部分，一般应剔除当年考核口径以外的重大资产处置、并购、重组、会计政策和会计估计变更、外部政策因素或需剔除的其他因素导致的利润变化。利润指标与年度目标责任书一致。

(三) 计提比例。超额利润分享额不超过超额利润的 30%，具体计提比例在年度目标责任书中明确。

(四) 分配原则。分配对象为企业负责人和企业连续工作 1 年以上的核心骨干员工；具体分配方案由公司董事会确定，其中企业负责人合计获得的超额利润

分享比例不超过利润分享额的 30%，主要负责人获得分享额不超过其当年基本年薪和绩效年薪总额的 30%。

（五）兑现方式。超额利润分享额一般采用递延方式兑现，任期内分三年兑现完毕，兑现比例依次为 50%、25%、25%。三年内公司利润应保持稳健增长，若出现大幅递减（50%及以上）或亏损，视情况对上一年超额利润分享额未兑现部分进行扣减，并对已兑现部分进行追回。

当年出现利润目标未完成或大幅递减的，次年的超额利润要补足前一年的目标利润后，再进行超额利润分享。

第二十一条 股权激励

企业在具备条件时，可推行股权激励计划，股权激励计划经逐级审批后执行。

第二十二条 中长期激励退出条件。激励对象出现下列情况之一，不得参与当期中长期激励兑现，以前年度递延支付部分，不再支付：

（一）个人年度（任期）经营业绩考核结果未达到最低分数要求或年度（任期）考核评价结果为不称职的。

（二）受到党纪政务处分的。

（三）对重大决策失误、重大财产损失、重大安全事故等负有责任的。

（四）本人提出离职或个人原因被解聘、解除劳动合同的。

（五）董事会认定的其他情形。

第二十三条 特别奖励、超额利润分享原则上不同时享受。

第七章 福利性待遇

第二十四条 企业负责人按照国家有关规定享受五险一金，其中个人承担的部分，由公司从其薪酬中代扣代缴，公司承担部分由公司支付。

第二十五条 公司为企业负责人缴存住房公积金比例最高不得超过缴存基数的 12%，缴存基数最高不得超过市统计部门公布的上一年度职工月平均工资的 3 倍。个人承担部分与公司承担部分金额相同。

第二十六条 公司不再为企业负责人购买商业性补充养老保险。

第二十七条 企业负责人年度薪酬和中长期激励薪酬均为税前收入，公司应依法为企业负责人代扣代缴个人所得税。

第八章 监督与管理

第二十八条 企业负责人除领取董事会认定的薪酬外，不得在公司领取津补贴、过节费、加班费等其他货币性收入。

第二十九条 企业负责人因岗位调动、退休、工伤、丧失民事行为能力、死

亡等客观原因与公司解除或终止劳动关系，按其在岗任职时间兑现年度薪酬和中长期激励，以前年度未兑现部分，按递延支付相关安排予以支付。

第三十条 企业负责人受到党纪政务处分的，薪酬扣减按照国家有关规定执行。

第三十一条 企业负责人薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目、企业负责人薪酬计入公司工资总额，在公司成本中列支，并在工资统计中单列。

第九章 附则

第三十二条 本办法未尽事宜，按照国家相关政策及监管部门相关规定执行。

第三十三条 本办法自 2022 年 1 月 1 日起执行，原《中百控股集团股份有限公司经营者薪酬管理办法》《中百控股集团股份有限公司经营层薪酬管理办法（试行）》同时废止。