

峨眉山旅游股份有限公司

公司负责人薪酬考核管理办法

(2024年5月修订稿)

第一章 总则

第一条 为推动峨眉山旅游股份有限公司(以下简称:公司)建立与现代企业制度相适应的激励约束机制,进一步规范和加强公司负责人薪酬考核管理,按照相关规定及公司章程,制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事会(不含外部董事、独立董事、职工董事)、监事会(不含外部监事、职工监事)、经理层(含总经理、副总经理)负责人以及公司章程规定的其他公司负责人(含:董事会秘书、总监等,以下统称:其他负责人)的薪酬管理和综合考核评价。党委书记、党委副书记、纪委书记、工会主席参照本办法执行。

第三条 薪酬考核管理遵循下列原则:

(一)坚持党的全面领导原则。建立与现代企业制度相适应的激励约束机制,压实公司负责人责任,增强公司市场竞争力和发展活力。

(二)坚持权责统一的原则。健全与公司负责人年度经营业

绩效考核结果紧密挂钩、与承担经营风险和管理责任相匹配的薪酬分配机制，充分发挥薪酬考核管理对调动公司负责人积极性的重要作用。

（三）坚持差异化分配的原则。实行与公司负责人管理方式相匹配、与公司战略目标和发展阶段相适应、与经营业绩相挂钩的差异化薪酬制度。结合公司负责人岗位职责和业绩贡献，建立业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降的差异化薪酬分配机制。市场化选聘的职业经理人按照市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出进行管理。

（四）坚持综合考核的原则。公司负责人薪酬考核应以公司整体经营业绩考核为主，兼顾分管领域、党的建设、党风廉政建设、安全生产、环境保护、深化改革、科技创新、合规管理等方面工作完成情况，实行综合考核，促进公司高质量工作。

第二章 薪酬的构成及确定

第四条 公司负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分组成，以基本年薪和绩效年薪为主。

第五条 基本年薪是公司负责人的年度基本收入，与岗位职责、任务分工和承担风险等挂钩，按不超过上年度乐山市市属国有企业在岗职工平均工资的2倍确定，每年核定一次。

1. 党委书记、董事长、总经理基本年薪分配系数为 1；
2. 党委副书记、纪委书记、监事会主席、副总经理基本年薪分配系数为 0.85；
3. 其他公司负责人基本年薪分配系数为 0.75。

第六条 绩效年薪是与公司负责人年度综合考核评价结果挂钩的收入。公司党委书记、董事长绩效年薪根据公司年度发展实际、经营业绩完成情况，按不超过上年度乐山市市属国有企业在岗职工平均工资的 6 倍确定。

1. 党委书记、董事长绩效年薪分配系数为 1，总经理绩效年薪分配系数为 0.9；

2. 党委副书记、纪委书记、监事会主席绩效年薪分配系数为 0.85；

3. 副总经理绩效年薪分配系数为 0.65-0.90，其他负责人绩效分配系数为 0.55-0.80。副总经理和其他负责人通过市场关联度、创造价值、承担急难险重、作出突出贡献等维度进行综合考评，确定对应等级和绩效年薪分配系数。

第七条 任期激励收入是指与公司负责人任期综合考核评价结果相联系的收入。任期结束后，根据任期综合考核评价结果，在不超过任期内年薪总水平（年薪总水平为基本年薪与绩效年薪之和）的 30%以内分档确定。

第八条 职业经理人按照“市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出”原则进行选聘、考核和管理。

职业经理人薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分组成。其薪酬水平在充分考虑公司行业特点、企业规模、经营难度、盈利状况和对比劳动力市场同类水平的基础上，由董事会与职业经理人协商确定。

第三章 薪酬考核与应用

第九条 按考核周期分为年度综合考核和任期综合考核。年度综合考核一般在考核年度的次年1至3月开展。任期综合考核在任期结束后进行，一般结合任期届满当年年度综合考核一并进行。

第十条 结合岗位职责和岗位特点，对公司负责人实施分类考核，按照不同考核对象确定考核重点内容及指标。年度/任期综合考核满分为120分，考核评分70分以下视为年度/任期综合考核不称职。根据考核结果按A+、A、B、C、D、E进行分档分级确定绩效分配系数。

1. 党委书记、董事长、总经理、党委副书记、纪委书记、监事会主席根据公司发展实际、经营业绩完成情况确定年度/任期综合考核评分；

2. 副总经理和其他负责人根据经营业绩、履职情况和价值创造确定年度/任期综合考核评分。其中，岗位履职考核占100分；

岗位价值贡献、风险程度、市场竞争程度、急难险重专项工作等考核占 20 分。

第十一条 绩效年薪根据年度综合考核结果确定的绩效年薪分配系数进行综合计算兑现。

1. 党委书记、董事长、总经理、党委副书记、纪委书记、监事会主席绩效年薪根据公司年度发展实际、经营业绩考核完成情况，并结合个人履职情况综合确定考核结果，按绩效年薪分配系数进行兑现。

2. 副总经理和其他负责人绩效年薪分配系数根据年度综合考核结果，采用层差法计算转换确定，据实兑现。

副总经理绩效分配系数转换表

年度综合考核分数区间	年度综合考核等级	绩效分配系数
110 分（含）-120 分	A ⁺	0.85-0.90
100 分（含）-110 分	A	0.80-0.85
90 分（含）-100 分	B	0.75-0.80
80 分（含）-90 分	C	0.70-0.75
70 分（含）-80 分	D	0.65-0.70
70 分以下	E	0

其他负责人绩效分配系数转换表

年度综合考核分数区间	年度综合考核等级	绩效分配系数
110 分（含）-120 分	A ⁺	0.75-0.80
100 分（含）-110 分	A	0.70-0.75

年度综合考核分数区间	年度综合考核等级	绩效分配系数
90分（含）-100分	B	0.65-0.70
80分（含）-90分	C	0.60-0.65
70分（含）-80分	D	0.55-0.60
70分以下	E	0

第十二条 任期激励收入根据任期综合考核结果，在任期内年薪总水平的30%以内分档确定。任期考核评价系数根据任期综合考核结果采用层差法计算转换确定。

任期考核评价系数转换表

任期综合考核分数区间	任期综合考核等级	任期考核评价系数
110分（含）-120分	A ⁺	0.30
100分（含）-110分	A	0.28
90分（含）-100分	B	0.26
80分（含）-90分	C	0.23
70分（含）-80分	D	0.20
70分以下	E	0

第十三条 公司负责人分管或负责领域发生安全生产等重大责任事故、严重影响社会稳定和给公司造成重大负面影响的，年度/任期综合考核等级直接降为E级。因个人存在违法、违纪、违规等情形的，按相关部门处理意见执行，或公司综合研判后在年度/任期综合考核得分基础上实行扣分或直接降级。

第四章 薪酬支付

第十四条 公司负责人基本年薪列入企业成本，按月支付。

第十五条 公司负责人绩效年薪列入清算年份企业管理费用，由公司一次性提取并支付。绩效年薪原则上可按不超基本年薪的1倍内按月预发；年度综合考核结束后进行清算，若有超发绩效年薪，从下一年度绩效年薪或任期激励收入中扣回。

第十六条 任期激励收入在任期结束后，根据任期综合考核评价结果当期兑现；任期期间离任的，在离任审计后，根据离任审计结果、任期综合考核评价结果和任职期限兑现。

对任期内因工作失误给公司造成重大损失的、违规违纪受到处理的，按照有关部门事故认定结论和处理意见追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入，未支付部分不再支付。追索扣回办法适用于已离职或退休的公司负责人和职业经理人。

第十七条 公司负责人在公司全资、控股、参股企业兼职或在公司外的其他单位兼职的，不得在兼职企业(单位)领取工资、奖金、津贴任何形式的报酬。

第十八条 公司负责人因岗位变动调离公司的，自任免机关下发职务调整通知文件次月起，除按当年在岗实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在原单位领取薪酬，工资关系不得保留在原单位。

公司负责人因职务变动，自任免职务调整通知文件次月起按新岗位确定薪酬，原岗位绩效年薪和任期激励收入按实际工作月数核算。

第十九条 公司负责人辞职或因个人原因（含因患病或非因工负伤停工治疗时间超过国家规定医疗期）导致任期未满的，基本年薪与绩效年薪根据当年在岗实际工作月数结算，当期任期激励收入不予兑现。

第二十条 公司负责人到龄退休的，除按当年在岗实际工作月数计提绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续领取薪酬。

第二十一条 公司负责人的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。加班工资按公司加班管理制度执行；病、事假等工资按《员工手册》执行。

第二十二条 公司负责人离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料应至少保存 15 年。

第二十三条 职业经理人薪酬支付按照任期制和契约化管理要求，执行差异化薪酬和市场化退出。

第五章 福利待遇

第二十四条 公司负责人按照国家有关规定参加社会保险和企业年金、住房公积金等，具体按国家和省、市相关规定及公

司相关制度执行。各项社会保险及企业年金、住房公积金等费用，其中应由个人承担的部分，由公司从其基本年薪中代扣代缴；应由公司承担的部分，由公司承担。

第二十五条 公司负责人的履职待遇、业务支出管理办法按照国家、省、市及公司相关管理办法执行。职业经理人履职待遇及福利，参照公司负责人执行，其中交通补贴、通讯补贴纳入薪酬体系统筹考虑，公司不再单独报销和支付相关费用。

第二十六条 除国家和省、市相关规定的福利待遇，公司负责人不得以任何名义在公司领取其他福利性货币收入。

第六章 管理与监督

第二十七条 公司党委充分发挥领导和把关作用，按照规定对公司负责人薪酬分配方案、中长期激励、薪酬管理机构设置及工资总额预算、薪酬调整等重大薪酬分配事项前置研究。

第二十八条 股东大会依法依规决定公司有关董事、监事薪酬分配事项。

董事会负责决定公司薪酬管理机构设置、公司负责人薪酬分配方案、薪酬调整等，执行股东大会有关薪酬分配的决议。薪酬与考核委员会是公司董事会下设的专门机构，依照《公司章程》和董事会授权负责公司负责人薪酬分配管理和人员考核，研究并提出意见，提交董事会审定。

监事会对股东会有关薪酬分配决议的执行情况、公司负责人有关薪酬分配的履职行为进行监督。

第二十九条 公司负责人薪酬分配情况，按照中国证券监督管理委员会、深圳证券交易所有关上市公司信息披露管理办法规定向社会披露。

第七章 附则

第三十条 本办法未尽事宜，按照国家和省、市相关政策及监管部门相关规定执行。

第三十一条 本办法由公司董事会负责解释和修订，自2024年1月1日起施行。原《峨眉山旅游股份有限公司高级管理人员年薪管理制度》（经公司2015年第一次临时股东大会审议通过）及公司负责人薪酬考核管理的有关制度，同时废止。