



# 宜宾五粮液股份有限公司

## 副职高级管理人员业绩考核暨薪酬管理办法

(经公司第六届董事会 2023 年第 10 次会议审议通过)

### 第一章 总 则

**第一条** 宜宾五粮液股份有限公司（以下简称公司）为了进一步完善公司高级管理人员的薪酬管理制度，客观公正评价副职高级管理人员（以下简称副职高管人员）的经营业绩，建立科学有效的考核和激励机制，推动公司持续健康发展，按照有关法律法规和文件规定，制订本办法。

**第二条** 本办法适用于公司党委副书记、纪委书记、副董事长、党委委员、董事、副总经理、总工程师、财务总监、总经济师、董事会秘书、工会主席、监事会主席等纳入公司副职高管人员考核范围的人员。

**第三条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责对副职高管人员业绩进行考核。董事会办公室、战略发展部、党群工作部、人力资源部、财务管理部等部门负责具体工作的实施。

**第四条** 副职高管人员薪酬考核遵守以下基本原则：

（一）坚持激励与约束相统一，薪酬与风险、责任相一致，将物质激励与精神激励相结合，强化企业负责人责任，增强企业发展活力，促进企业可持续发展。

（二）坚持分类分级管理，建立与企业负责人选任方式相匹配、与企业功能定位相适应、与企业经营业绩相挂钩的差异化薪酬制度。

（三）坚持效益导向，薪酬与经营业绩挂钩，根据企业目标责任完成情况和生产效益情况，业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降。

（四）坚持负责人薪酬增长与企业经济效益、企业职工工资增长相协调，促进形成企业合理的收入分配关系。



(五) 坚持完善薪酬制度与规范履职待遇、业务支出等相匹配，全面规范企业负责人工资收入分配。

## 第二章 薪酬组成

**第五条** 副职高管人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分组成。

**第六条** 基本年薪是指副职高管人员的年度基本收入。

绩效年薪是指与副职高管人员年度目标责任考核评价结果相联系的收入。

任期激励收入是指与副职高管人员任期考核评价结果相联系的收入，根据任期考核评价结果，在不超过副职高管人员任期内年薪总水平的 30% 以内分级分档确定。

公司正职的基本年薪、绩效年薪分配系数为 1，其他副职高管人员基本年薪、绩效年薪分配系数，由董事会根据其岗位职责和贡献，在正职的 0.6-0.9 之间合理确定分配系数；任期激励系数以宜宾市国资委核定批复的任期激励系数为准。

**第七条** 基本年薪按月支付，绩效年薪按基本年薪的 1 倍预发并按月支付，均在兑现年度薪酬及结算时抵扣。绩效年薪根据年度考核评价结果，依照市国资委核定的绩效年薪水平按年清算发放。任期激励收入在任期结束后，根据任期目标责任考核评价结果及宜宾市国资委考核批复确定，并于当期兑现。

## 第三章 考核方式

**第八条** 副职高管人员年度考核内容由三部分组成：工作业绩考核占权重 50%、综合考核占权重 30%、民主测评考核占权重 20%。计算公式为：年度考核得分 = 工作业绩考核得分×50% + 综合考核得分×30% + 民主测评考核得分×20%。

**第九条** 工作业绩考核（满分为 100 分，由战略发展部负责提供）。公司年度经营目标任务完成情况，是领导班子共同努力的结果。公司年度目标完成情况得分占比 50%，高管人员各自联系子公司年度目标完成情况和分管职能部门年度考核结果得分占比 50%。计算公式为：工作业绩考核得分=高管共背指标得分×50%+高管个人指标得分×50%。具体考核办法如下：



(一) 高管共背指标得分（得分大于 100 分，按 100 分算）。高管共背指标得分=宜宾市国资委下达的收入目标完成率 $\times 100 \times 50\%$ +宜宾市国资委下达的利润目标完成率 $\times 100 \times 50\%$ 。

(二) 高管个人指标得分（得分大于 100 分，按 100 分算）。

1. 分管工作中有量化指标的，以量化指标的完成情况计算“高管个人指标得分”（其考核基数以公司当年一号文件下达的任务目标为基数，涉及子公司量化指标的完成情况以审监部提供的数据为准）。

生产指标分为：①产量、②质量；销售指标为：收入；子公司指标分为：①收入、②利润总额。只有一个指标的得分为该指标完成率 $\times 100$ ；有两个量化指标得分=指标①得分 $\times 50\%$ +指标②得分 $\times 50\%$ 。

2. 分管工作涉及职能部门的，采用公司年度评先评优“集体奖”的“考评分”作为依据，计算确定出相应的“高管个人指标得分”。

3. 分管多个单位，“高管个人指标得分”按照每个单位实际考核得分加权算术平均后确定。

4. 分管单位年度内有调整的，按月分段计算得分（高管分管时间段和分管单位由党群工作部负责提供）。

**第十条** 综合考核（满分为 100 分，由董事会办公室负责提供）。公司董事长、总经理对副职高管人员进行综合评价，主要评价其工作能力、分管工作难度、分管工作业绩、工作配合程度、履行“一岗双责”（包括党风廉政建设、安全生产、生态环境保护、信访维稳等）进行打分，得出的算数平均分为“综合考核得分”。

**第十一条** 民主测评考核（满分为 100 分，由党群工作部负责提供）。根据宜宾市委组织部对副职高管人员的考核结果确定。

副职高管人员的考核结果为优秀、称职、基本称职、不称职，其民主测评考核得分为 100 分、90 分、80 分、60 分。



## 第四章 薪酬系数

**第十二条** 按照分类考核、分级定薪原则，综合运用宜宾市委组织部对副职高管人员的考核结果，计算副职高管人员基本年薪和绩效年薪分配系数。

（一）市委组织部年度考核结果为优秀的副职高管人员，分配系数按 0.9 确定，并实行单列。

（二）其他副职高管人员，分配系数在 0.6-0.9 之间合理确定分配系数。

公司年度考核等级为A级的企业，分配系数在0.85-0.90之间分布；

公司年度考核等级为B级的企业，分配系数在0.80-0.85之间分布；

公司年度考核等级为C级的企业，分配系数在0.75-0.80之间分布；

公司年度考核等级为D级的企业，分配系数在0.70-0.75之间分布；

公司年度考核等级为E级的企业，分配系数在0.60-0.70之间分布。

分配系数按以下公式计算：

副职高管人员分配系数 = 【该名副职高管年度考核得分÷副职高管年度考核的最高得分（不含实行单列的副职高管）】×公司年度考核等级对应的分配系数最高值。

依上述计算公式，若副职高管人员分配系数计算值低于公司年度考核等级对应分配系数最低值，该名副职高管人员分配系数按公司年度考核等级对应的分配系数最低值确定。

**第十三条** 公司薪酬与考核委员会应按照副职高管人员的年度考核结果，拟订公司副职高管人员年度业绩考核暨薪酬分配系数计算表；公司按照有关制度规定将分配系数报宜宾市国资委审核，并根据宜宾市国资委批复的薪酬进行结算发放。

## 第五章 薪酬管理

**第十四条** 根据《市属国有企业负责人薪酬管理办法》相关规定，副职高管人员在公司下属企业兼职的，不得兼薪和领取任何其他薪酬。同时，也不得在国家、省、市规定之外领取由地方政府或有关部门发放的奖金及实物奖励。



**第十五条** 对于中途任职或离职的管理者，薪酬按实际履职时间计算。任期期间离任的管理者，在离任审计后，薪酬根据离任审计结果、任期目标责任考核评价结果和任职期限兑现。副职高管人员任期综合考核评价为不胜任的，或因本人原因任期未满的，不得核发任期激励。

**第十六条** 副职高管人员在考核期内因违规违纪违法受到处理的，按规定减发或者全部扣发绩效年薪和任期激励收入，具体按上级部门规定执行。

**第十七条** 副职高管人员的年度薪酬应按照国家法律法规规定，依法缴纳个人所得税。

**第十八条** 公司对副职高管人员的薪酬考核、发放及管理接受宜宾市国资委监督。公司高管人员的年度薪酬情况应在年度报告等公开渠道向社会公开披露税前报酬总额。

## 第六章 附 则

**第十九条** 本办法中关于副职高管人员业绩考核暨薪酬管理的未尽事宜，按照上级政府部门相关文件规定等执行。

**第二十条** 本办法经公司董事会审议通过后实施。

**第二十一条** 本办法由公司董事会负责解释和修订。

宜宾五粮液股份有限公司董事会

2023 年 12 月 8 日