

四川川润股份有限公司

高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为推进公司建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效地调动高级管理人员的积极性和创造性，不断提升企业经营管理水平，促进企业经济效益的持续增长，特制定本办法。

第二条 本办法所指高级管理人员包括：股份公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及一级子公司总经理。

第三条 董事会根据公司所处不同战略阶段设计相适应的薪酬体系，薪酬体系设计过程中须贯彻以下原则：

1、业绩导向原则：高级管理人员薪酬必须与高级管理人员团队和个人的绩效完成状况密切相关，不同的绩效考评结果应当在薪酬中量化地体现；

2、内部公平原则：高级管理人员薪酬要合理体现不同层级、不同职系、不同岗位在企业中的价值差异；

3、外部竞争原则：公司高级管理人员整体薪酬水平在行业中具备竞争性。董事会可根据企业实际情况有针对性地制定独立的高端人才引进方案；

4、经济性原则：董事会在确定高级管理人员年度薪酬水平时应充分考虑公司整体经营状况，保证公司业绩持续增长，维护股东利益；

5、可操作原则：高级管理人员薪酬体系设计应在国家法律法规允

许的范围内进行，且兼顾操作的便利性。

第二章 职能部门

第四条 董事会设薪酬与考核委员会为高级管理人员薪酬管理的职能机构，履行高级管理人员薪酬管理职责。薪酬与考核委员会负责制定、修订公司《高级管理人员薪酬管理办法》；批准公司年度《高级管理人员薪酬管理办法实施细则》（以下简称“细则”）；检查本办法及“细则”实施状况。

第五条 股份公司行政人事部负责高级管理人员薪酬日常工作：类比地区、企业的相关人员薪资调查对比、年度高级管理人员薪酬管理办法实施细则的草拟、对高级管理人员绩效考核得分的汇总计算以及薪酬与考核委员会分派的其他工作。

第三章 薪酬结构

第六条 高级管理人员薪酬由年薪、超目标奖励、福利补（津）贴以及股权激励等部分构成。

第七条 年薪的定义：董事会核定的高级管理人员的年度薪酬，包括基本年薪与绩效工资两部分。

1、基本年薪：体现高级管理人员个人技能以及所在岗位的内在价值，反映其工作的复杂程度和承担的责任大小。高级管理人员的基本年薪具有一定的保障性；

2、绩效工资：绩效工资是公司为了促进高级管理人员完成预定目

标而设立的绩效性薪酬。公司根据年度预算设定高级管理人员的考核目标，并按照个人 KPI 或团队 KPI 完成情况兑现其绩效工资。

第八条 超目标奖励定义：董事会对高级管理人员超额完成年度经营目标的奖励。

第九条 福利和补贴定义：包括按国家法律法规应享有的基本福利、补贴和公司专项福利、补贴。

第十条 股权激励定义：具体办法根据《上市公司股权激励管理暂行办法》另行制定。

第四章 薪酬标准与发放

第十一条 年薪的标准及发放：

1、薪酬与考核委员会根据国家宏观经济形势、上年度公司经营情况、同行业企业对标分析、年度预算目标设定等因素，在每年年初时制定公司高级管理人员的年薪标准，报董事会批准；

2、基本年薪与绩效工资比例：

基本年薪：绩效工资=50%：50%

第十二条 公司高级管理人员的基本年薪按月平均发放。

第十三条 绩效工资的标准及发放：

1、股份公司人员的绩效考核按季度示警，年度考核；子公司高级管理人员的绩效考核按季度示警，半年度、年度考核。年度内 KPI 可根据公司预算调整情况进行修改

2、董事会每年初与股份公司总经理签订年度 KPI，总经理与其他

高级管理人员签订年度 KPI;

3、会计年度结束后，公司根据高级管理人员的 KPI 得分结算其年度绩效工资（年度绩效得分上不封顶）；若年度目标与实际经营发生重大变化需向下调整时，经股份公司高级管理团队人员向董事会申请，董事会批准后，年度目标可向下调整，年度 KPI 得分需以 100 分封顶；

4、上述 1、3 款中的计算方法在年度实施细则中规定。

第十三条 超目标奖励的标准及发放：

1、超目标奖励原则上是董事会对高级管理人员团队超额完成年度净利润目标的追加奖励，每年度在实施细则中确定具体的标准；

3、公司根据经审计后的财务报告计算超额奖励；

3、超目标奖励发放时间：公司年度财务报告经审计后，股份公司高级管理团队人员由董事会办公室实施考核。若因特殊原因需提前发放，应扣缴发放额的 20%作为保证金，待审计完成后多退少补。

4、在条件适当的时候，董事会可将部分本年度超额目标奖励进入奖金池中，作其他年度在岗高级管理人员的年度奖金分配调节之用。该年度进入奖金池的金额最多可存留 5 年。

第五章 其他事项

第十四条 因工作调动、合同到期、经同意辞职等正常原因离开管理岗位者，按实际在岗月份计发基本年薪，经离任审计后按个人 KPI 完成情况及在岗月份计发个人绩效工资，未满完整会计年度的，不享受超目标奖励；因违纪违规被开除、擅自离职等非正常原因离开岗位者，

终止基本年薪和绩效工资的发 放， 不再享受超目标奖励。

第十五条 高级管理人员兼任其他职务时， 按其最高职务计算薪酬， 不发放兼任职务薪酬。

第十六条 公司高级管理人员的个人所得税按税法规定由财务部代扣代缴。

第十七条 以上净利润指标，均采取以归属于上市公司股东的净利润和归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润孰低为标准。

第六章 附 则

第十八条 本办法经公司董事会审议通过后生效。如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十九条 本办法由薪酬及绩效考核委员会负责解释。

第二十条 附件

1、附件一：2013 年高级管理人员薪酬管理办法实施细则

四川川润股份有限公司

二〇一三年三月二日

附件一：

2013 年高级管理人员薪酬管理办法实施细则

一、目的及范围

第一条 本实施细则是依据《四川川润股份有限公司高级管理人员薪酬管理办法》制定，仅适用于 2013 年度公司高级管理人员的薪酬构成。

第二条 超目标奖励分配的范围：《四川川润股份有限公司高级管理人员薪酬管理办法》所规定的人员范围。

二、职责

第三条 董事会薪酬与考核委员会负责制定股份公司高级管理人员的薪酬标准，股份公司总经理负责制定子公司高级管理人员的薪酬标准报董事会薪酬与考核委员会批准。

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定并考核总经理的年度 KPI 指标，人力资源部根据总经理考核指标制定并考核其他高级管理人员的年度 KPI 指标。

第五条 人力资源部负责本办法的执行。

三、绩效工资

第六条 高级管理人员绩效工资的发放：

1、全年目标不调减：如年度 KPI 考核得分小于 60 分，则无当年绩效工资；若年度 KPI 考核得分大于等于 60 分，按得分值同比例计算当年度绩效工资，上不封顶；

2、全年目标调减：绩效得分按调减的目标值进行计算，年度 KPI 得分需以 100 分封顶。

四、超目标奖励

第七条 超目标奖励由董事会薪酬与考核委员会年末根据《四川川润股份有限公司高级管理人员薪酬管理办法》及当年度状况确定。

第八条 2013 年度超目标奖励规定：

1、净利润基准线的确定：

净利润基准线	万元
股份	2000

2、超目标奖励：

超净利润基准线 \leq 1000 万元，按超过净利润基准线每百元奖励 4 元；

1000 万元 $<$ 超净利润基准线 \leq 3000 万元，按每百元奖励 6 元；

超净利润基准线 $>$ 3000 万，按每百元奖励 8 元。

第九条 高级管理人员提取超目标奖励分配原则：

1、超目标奖励的分配由股份公司总经理决定；

2、个人年度绩效得分低于 60 分者（不含 60 分），不参与超目标奖励的分配；

3、兼职人员就高不就低，因人员离职和兼职人员存留的未分配奖励进入奖金池，按《高级管理人员薪酬管理办法》第十三条第 4 项进行处理。

五、附则

第十一条 本制度修改权均属公司薪酬与考核委员会。

第十二条 本制度从 2013 年 3 月 2 日起实施，由董事会办公室负责解释。