

三联商社股份有限公司

高级管理人员薪酬管理及绩效考评办法

一、指导思想

公司贯彻“按劳分配与按生产要素分配相结合”的分配制度，重视人力资本在生产经营中的作用，继续完善以绩效为中心的考评机制，建立良好的激励体系，激励高级管理人员努力提高公司业绩，为股东创造价值。

二、适用范围

1、本办法适用于公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等高级管理人员。

2、在一个年度内，如发生高级管理人员变更，新聘人员参照相应岗位标准执行。

三、薪酬标准

高级管理人员实行年薪制，年薪分为基薪和风险收入两部分，其中基薪部分按月发放；风险收入部分于年终根据考评结果发放。年薪标准如下（税前）：

单位：万元

职务	年薪范围 (万元)	基薪 (万元)		风险收入 (万元)	
		比例	数额	比例	数额
总经理	120-350	60%	72-210	40%	48-140
副总经理	80-150		48-90		32-60
财务总监	30-90	70%	21-63	30%	9-27
董事会秘书					

四、年薪的有关说明

1、公司董事长在董事会通过的年薪范围内，确定公司高级管理人员年度内实施的年薪标准；公司高级管理人员风险收入的考评方案由公司董事长审批通过

后执行。

2、公司高级管理人员的年薪全额纳入考评，根据月度/年度考评指标完成情况，于月度/年底进行计算：

(1) 月基薪：每月发放的基本工资，总经理和副总经理为年薪标准的 60%，财务总监和董事会秘书为年薪标准的 70%，参加月度绩效考核。

(2) 风险收入：总经理和副总经理为年薪标准的 40%，财务总监和董事会秘书为年薪标准的 30%，年底根据年度考评结果发放。

(3) 年薪考评采取百分制方式进行，每项指标最高得分不超过其标准分值的 1.2 倍，最低分为 0 分。

(4) 根据考评结果，考评得分 100 分（含）以上，按实际得分的百分比兑现年薪；在 95 分（含）-100 之前的，全额发放年薪；95 分以下的按实际得分的百分比兑现年薪。

五、绩效考评办法

对高级管理人员主要依据职能定位与工作分工进行绩效考评。

总经理主要考评董事会下达的利润计划及销售计划的完成情况；其他高级管理人员考评分管工作的完成情况，同时与公司利润指标及销售指标挂钩。考评指标及分值如下：

1、总经理

序号	考核指标	分值	计算方法	备注
1	销售达成	30	实际销售额/销售额基本任务×100	
2	利润达成	20	$\frac{((\text{实际净利润}-\text{净利润基本任务})/\text{ABS}(\text{净利润基本任务})+1)}{2} \times 100$	
3	重点工作	45	具体细则详见个人绩效考核明细表	
4	专项任务	5	以专项通报为准	

2、副总经理

序号	考核指标	分值	计算方法	备注
1	销售达成	30	实际销售额/销售额基本任务×100	
2	利润达成	20	$\frac{((\text{实际净利润}-\text{净利润基本任务})/\text{ABS}(\text{净利润基本任务})+1)}{\times 100}$	
3	重点工作	45	具体细则详见个人绩效考核明细表	
4	专项任务	5	以专项通报为准	

3、财务总监

序号	考核指标	分值	计算方法	备注
1	销售达成	15	实际销售额/销售额基本任务×100	
2	利润达成	30	$\frac{((\text{实际净利润}-\text{净利润基本任务})/\text{ABS}(\text{净利润基本任务})+1)}{\times 100}$	
3	重点工作	50	具体细则详见个人绩效考核明细表	
4	专项任务	5	以专项通报为准	

4、董事会秘书

序号	考核指标	分值	计算方法	备注
1	销售达成	10	实际销售额/销售额基本任务×100	
2	利润达成	25	$\frac{((\text{实际净利润}-\text{净利润基本任务})/\text{ABS}(\text{净利润基本任务})+1)}{\times 100}$	
3	重点工作	60	具体细则详见个人绩效考核明细表	
4	专项任务	5	以专项通报为准	

六、本办法由公司董事会审议通过后施行。

七、本办法的解释权归公司董事会。