

证券代码：430223

证券简称：亿童文教

主办券商：东兴证券

武汉亿童文教股份有限公司管理层薪酬考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

本制度经公司 2021 年 3 月 8 日第三届董事会第九次会议审议通过，尚需提交股东大会审议。

二、 制度的主要内容，分章节列示：

第一章 总则

第一条 为了建立符合市场经济体制和现代企业制度要求的激励机制，进一步规范管理层的薪酬管理，完善激励和约束机制，充分调动和发挥管理层积极性与创造性，提高公司的经营管理水平，促进公司经济效益的持续增长，特制定本办法。

第二条 本办法所称管理层包括下列人员：

- 1、董事会批准任命的高级管理人员：公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等；
- 2、事业部总经理及管理团队（以下简称：事业部管理层）；
- 3、公司全资或控股子公司总经理及管理团队（以下简称：子公司管理层）。

第三条 管理层薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）坚持个人薪酬与公司长远利益相结合、风险共担、利益共享的原则，确保公司长期稳定发展；
- （三）坚持薪酬收入以基本薪酬与绩效薪酬等相结合，体现职位差异及基本

考核以及多劳多得的分配原则；

（四）坚持经营者责任、贡献和利益相一致的原则；

（五）坚持薪酬审计、考核完成后予以兑现的原则。

第四条 公司管理层薪酬由四部分组成：基本薪酬、学期奖金（年度奖金）、经营业绩奖和股权激励。管理层薪酬为税前收入，个人应依法缴纳个人所得税。

第二章 高级管理人员薪酬构成及考核

第五条 高级管理人员基本薪酬

高级管理人员基本薪酬为月度薪酬，按月发放，包含：出勤工资、各类补助和绩效工资。其中，出勤工资和各类补助按照岗位类别和职级确定，不参与业绩考核；绩效工资与当月工作业绩（即绩效分数）挂钩， $\text{实发绩效工资} = \text{绩效工资} * \text{月度目标考核分值}$ 。

第六条 高级管理人员年度奖金

高级管理人员年度奖金，按照年度经营目标进行考核，按年度发放。 $\text{实际年度奖金} = \text{年度奖金标准} * \text{年度 KPI 考核分值}$ 。

高级管理人员年度奖金系数：总经理为 1.0，其他高级管理人员为 0.2~0.6。

第七条 高级管理人员经营业绩奖

高管个人经营业绩奖 = $\left[\frac{\text{该高级管理人员奖金分配系数} \times \text{个人年度考核分数}}{\sum (\text{所有高级管理人员奖金分配系数} \times \text{个人年度考核分数})} \right] \times \text{可分配经营业绩奖总额}$ 。

高级管理人员经营业绩奖系数：总经理为 1.0，其他高级管理人员为 0.2~0.6。

第八条 高级管理人员股权激励

高级管理人员股权激励，包含股票期权和限制性股票，采用定向发行方式向激励对象发行股票，分年度对公司的经营业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度行权或解除限售主要条件。

第九条 非董事会聘高级管理人员的奖金标准、分配系数、薪酬构成及考核办法，由董事会薪酬与考核委员会另外议定。

第三章 学前装备事业部总经理及管理团队薪酬构成及考核

第十条 学前装备事业部管理层基本薪酬

事业部管理层基本薪酬为月度薪酬，按月发放，包含：出勤工资、各类补助和绩效工资。其中，出勤工资和各类补助按照职级确定，不参与业绩考核；绩效工资与当月工作业绩（即绩效分数）挂钩，实发绩效工资 = 绩效工资*月度目标考核分值。

第十一条 学前装备事业部管理层年度奖金

事业部管理层年度奖金，分为春季、秋季两个学期奖金，分学期考核，按年度发放。实际学期奖金 = 学期奖金标准*学期 KPI 考核分值。

事业部管理层年度奖金系数：事业部总经理为 1.0，事业部其他管理人员为 0.2~0.6。

第十二条 学前装备事业部管理层经营业绩奖

事业部管理层经营业绩考核指标，以事业部独立核算的利润总额指标为依据（包含物流部、财务部、行政部的费用，包含房屋租金、房屋折旧、税费、财务费用等），作为核定经营业绩奖的基本指标。

1、指标计算公式

利润总额增长率 = 利润总额增长额 ÷ 上年利润总额 × 100%。

利润总额增长额 = 当年利润总额 - 上年利润总额。

2、经营业绩奖发放

当 $0 \leq$ 年度利润总额增长率 $< 10\%$ 时，以年度利润总额增长额为发放基数，按 5% 发放激励奖金；

当 $10\% \leq$ 年度利润总额增长率 $< 20\%$ 时，以年度利润总额增长额为发放基数，按 10% 发放激励奖金；

当年度利润总额增长率 $\geq 20\%$ 时，以年度利润总额增长额为发放基数，按 15% 发放激励奖金。

说明：因 2020 年度受疫情影响，2021 年度的上年按 2019 年度计。

3、事业部管理层个人经营业绩奖

事业部管理层个人经营业绩奖 = 【(该事业部管理层个人奖金分配系数 × 个人年度考核分数) / Σ (事业部管理层奖金各分配系数 × 个人年度考核分数)】 × 可

分配经营业绩奖总额。

事业部管理层个人经营业绩奖系数：总经理为 1.0，事业部其他管理人员为 0.2~0.6。

第十三条 学前装备事业部管理层股权激励

事业部管理层股权激励，包含股票期权和限制性股票，采用定向发行方式向激励对象发行股股票，分年度对公司的经营业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度行权或解除限售主要条件。

第四章 子公司总经理及管理团队薪酬构成及考核

第十四条 子公司管理层基本薪酬

子公司管理层基本薪酬为月度薪酬，按月发放，包含：出勤工资、各类补助和绩效工资。其中，出勤工资和各类补助按照职级确定，不参与业绩考核；绩效工资与当月工作业绩（即绩效分数）挂钩，实发绩效工资 = 绩效工资*月度目标考核分值。

第十五条 子公司管理层年度奖金

子公司管理层年度奖金，按照集团制定的子公司年度经营目标进行考核，按年度发放。实际年度奖金 = 年度奖金标准*年度 KPI 考核分值。

子公司管理层年度奖金系数：总经理为 1.0，子公司其他管理人员为 0.2~0.6。

第十六条 子公司管理层经营业绩奖

子公司管理层经营业绩考核指标，以最能反映其经营能力和价值创造能力的净利润（经审计子公司的净利润）指标为依据，即通过评价子公司公司盈利能力和净利润增长水平，作为核定经营业绩奖的基本指标。

1、子公司年度净利润基数

当子公司年度净利润 \geq 1000 万元时，子公司管理层经营业绩奖方可发放；若子公司年度净利润 $<$ 1000 万元，则该奖励条款不能生效。

2、指标计算公式

净利润增长率 = 净利润增长额 \div 上年净利润 \times 100%。

净利润增长额 = 当年净利润 - 上年净利润。

说明：2021 年考核基准，参照集团公司 2020 年度股东大会审议通过的 2021 年财务预算议案中各子公司净利润预算值。

3、经营业绩奖发放

当 $0 \leq \text{年度净利润增长率} < 10\%$ 时，以年度净利润增长额为发放基数，按 5% 发放激励奖金；

当 $10\% \leq \text{年度净利润增长率} < 20\%$ 时，以年度净利润增长额为发放基数，按 10% 发放激励奖金；

当年度净利润增长率 $\geq 20\%$ 时，以年度净利润增长额为发放基数，按 15% 发放经营业绩奖。

4、子公司管理层个人经营业绩奖

子公司管理层个人经营业绩奖 = $\left[\left(\text{该子公司管理层个人奖金分配系数} \times \text{个人年度考核分数} \right) / \sum \left(\text{子公司管理层奖金各分配系数} \times \text{个人年度考核分数} \right) \right] \times \text{可分配经营业绩奖总额}$ 。

子公司管理层个人经营业绩奖系数：子公司总经理为 1.0，子公司其他管理人员为 0.2~0.6。

第十七条 子公司管理层股权激励

为激发创新创业热情，建立从职业经理人向合伙人转变的机制，子公司管理层须参与子公司的投资，直接或间接持有子公司的股权。持有子公司的股权，可通过集团公司回购、股权转让、独立上市等方式实现退出。

第五章 考核实施程序

第十八条 薪酬与考核委员会对管理层考评程序如下：

- 1、薪酬与考核委员会按绩效评价标准和程序，对管理层进行绩效评价；
- 2、薪酬与考核委员会参照岗位绩效评价结果、综合考核评价结果及薪酬分配政策，对公司管理层的薪酬进行审定确认。

第十九条 经营年度结束后，在公司聘任的会计师事务所出具审计报告之日起两个月内，薪酬与考核委员会应完成公司管理层经营业绩奖的考核审定工作，并将考核结果通知考核对象。

第二十条 各级管理层人员在收到考核通知后如有异议，可在收到通知后一

周内向董事会提出申诉，由董事会裁决。

第六章 附 则

第二十一条 公司管理层人员兼任其他职务的，以其实际负责主要业务确定薪酬考核标准。

第二十二条 公司管理层人员的社会保险、住房公积金、企业年金、个人所得税的缴纳等，按照国家有关规定执行。

第二十三条 本办法由公司董事会负责解释，经公司股东大会审议通过后执行。

武汉亿童文教股份有限公司

董 事 会

2021年3月9日