

四川广安爱众股份有限公司

管理层人员薪酬与绩效管理办法（修订稿）

第一章 总则

第一条目的和依据

为建立和完善公司内部激励和约束机制，充分发挥和调动党群领导、董事、监事、经营层人员（以下简称“公司管理层”）工作积极性和创造性，更好地提高企业资产经营效益和管理水平，实现企业战略目标，维护股东利益，促进公司价值及股东利益最大化，根据有关法律法规、《公司章程》的规定，结合公司实际，制定本实施办法。

第二条适用范围

本办法适用于在公司体系内签订劳动合同的人员，包括：

（一）党群领导：包括党委书记、党委副书记、纪委书记、工会主席；

（二）董事会成员：董事长、董事，不包括独立董事以及股东单位推荐的兼职董事；

（三）监事会成员：监事会主席；

（四）经营层人员：包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等公司章程规定的经营层人员；

（五）董事会认可的其他经营层人员。

第三条考核原则

- (一) 年度考核与任期考核相结合；
- (二) 结果考核与过程评价相统一；
- (三) 团队考核与个人考核相结合；
- (四) 考核结果与奖惩相挂钩。

第二章 组织机构与职责

第四条决策机构

股东大会是公司管理层薪酬与绩效管理办法的决策机构。

第五条组织和实施机构

(一) 董事会提名与薪酬委员会职责

- 1.制定公司管理层人员绩效考核方案；
- 2.制定公司管理层人员绩效考核指标；
- 3.对经营年度中，因不可抗力因素导致经营环境等外界条件发生重大变化或受政策性因素影响，造成公司经营业绩发生较大变化的，决定是否调整年度绩效考核指标；
- 4.审查公司管理层人员的履职情况并组织实施绩效考核工作；
- 5.依据年度绩效考核结果和任期考核结果对公司管理层实施薪酬发放与奖惩。

(二) 董事会办公室职责

- 1.负责落实承办管理层绩效考核的日常具体工作；
- 2.负责收集、核对绩效考核指标相关数据及资料，提交董事会提名与薪酬委员会；

3.负责将绩效结果汇总提交董事会，经董事会确认后作为计算绩效薪酬的依据。

（三）人力资源部职责

负责公司管理层薪酬的具体发放。

第三章 薪酬构成和标准

第六条薪酬构成

公司管理层实行年薪制，由基本年薪、绩效年薪和任期激励组成（所有薪酬均为应发工资，下同）。

（一）基本年薪

基本年薪=年薪基值 $\times$ 2 $\times$ 薪酬分配系数。

1.年薪基值的确定

年薪基值为上年度公司除管理层以外的员工薪酬的平均值。每年由人力资源部统计核算，报董事会审批。

2.薪酬分配系数的确定

（1）党委书记、董事长年度薪酬分配系数为 1.1。

（2）总经理薪酬分配系数为 1。

（3）监事会主席薪酬分配系数为 0.9。

（4）其他人员薪酬分配系数为 0.8。

（二）绩效年薪

1.绩效年薪

（1）绩效年薪=基本年薪 $\times$ 考核评价系数。

（2）考核评价系数根据年度考核评价得分确定，计算方式如下表：

绩效年薪考核评价结果 (S)	考核评价系数 (M)
$0 \leq S \leq 60$	$M = S / 60 \times 2$
$60 < S \leq 120$	$M = (S - 60) / 60 \times 1 + 2$

2.凡发生以下情况者，均考虑停发、缓发或减发绩效年薪：

- (1) 严重违反公司政策、规定。
- (2) 公司认为有必要停发、缓发或减发的情况。
- (三) 任期激励的确定

任期激励=任期内三年的年薪总收入（年薪总收入=基本年薪+绩效年薪）×任期激励系数

任期激励系数根据任期考核结果确定，计算方式如下：

$$M = \text{任期综合考核评价得分} / 120 \times 0.3$$

凡发生以下情况者，均考虑停发、缓发或减发任期激励：

- (1) 严重违反公司政策、规定。
- (2) 辞职或辞退。
- (3) 公司认为有必要停发、缓发或减发的情况。

第七条兼职规定

若一人身兼多职，其分配系数按较高者确定，不重复计算。

第四章 年度考核

第八条年度绩效考核周期

年度考核以会计年度为考核周期。

第九条年度绩效考核内容

（一）年度绩效考核内容分为组织绩效与个人绩效，其中组织绩效权重为 40%、个人绩效权重为 60%。

（二）组织绩效

组织绩效指董事会结合行业和本地经济发展水平，下达给公司的绩效考核指标。基准分值为 100 分，分值上限为 120 分。

（三）个人绩效

个人绩效是指公司管理层个人承接的由公司战略目标中进一步提取的重点工作指标。基准分值为 100 分，分值上限为 120 分。

第十条年度考核程序

（一）考核指标下达

由董事会提名与薪酬委员会下达公司管理层的绩效指标。

（二）考核程序

1.考核时间

每个考核年度结束后的 120 天内。

2.绩效考核

由董事会办公室牵头，相关部门配合，收集、核对管理层组织与个人考核指标相关数据及资料。

（1）组织绩效由董事会提名与薪酬委员会进行考核。

（2）党委书记、董事长、总经理的个人绩效由董事会

提名与薪酬委员会考核；其他管理层的个人绩效由党委书记、董事长、总经理考核，党委书记、董事长考核权重占60%，总经理评分占40%。

(3) 董事会办公室负责将绩效考核结果统计汇总并提交提名与薪酬委员会，由董事会提名与薪酬委员会审议通过后将考核结果报公司董事会审批。

第五章 任期考核

第十一条 任期考核期

任期考核一般以三年为考核期，因工作变动需要调整的，由董事会确定。

第十二条 任期考核实施

任期考核评价工作与第三年度考核评价工作合并进行。其中：将任期内3次年度考核评价结果，依次按照33%、33%、34%的权重，加权计算任期综合考核评价得分。被考核人员在公司参加过两次年度考核评价的，前后两次得分分别占40%和60%的权重；只参加过1次的，该次得分占100%的权重。

董事会办公室负责将任期考核结果统计汇总并提交提名与薪酬委员会，由董事会提名与薪酬委员会审议通过后将考核结果报公司董事会审批。

第六章 薪酬兑现

第十三条 兑现程序

公司管理层年薪发放方案，由董事会提名与薪酬委员

会提请董事会批准后执行。

基本年薪、绩效年薪实行分月预发、年底清算，即每月预发一定金额的基本年薪和绩效年薪，年终根据考核结果确定当年基本年薪和绩效年薪，年底清算，多退少补。

任期激励实行分年预发、届满清算，即每年领取当年任期激励(当年基本年薪加绩效年薪之和乘以 30%)的 60%；任期届满根据任期考核结果确定任期激励，届满清算，多退少补。任职期间离任的，在离任审计后，根据离任审计结果、任期考核评价结果按任职期限兑现。

第十四条 预付标准

年薪实行按月预付、按年结算。

月预付薪金=（基本年薪+绩效年薪×50%）÷12。

第十五条 所得税代缴

领取年薪应缴纳的个人所得税须从年薪总额中扣除，由公司发放年薪时代扣代缴。

第十六条 社会保险

公司管理层按相关法律法规规定参与各种社会保险。

第七章 惩处

第十七条 惩处规则

公司管理层因违规违纪事件，被上级纪委查实并给予处分的，按受党纪政务处分轻重程度扣减考核评价系数。其中受党纪警告、严重警告或政务警告、记过、记大过、降级等处分的，受处分当年考核评价系数扣减 0.1；受党纪

撤销党内职务、留党察看、政务撤职等重处分的，受处分当年考核评价系数扣减 0.2；受开除党籍、开除公职处分的，受处分当年考核评价系数扣减 1.5。

第八章 附则

第十八条 生效条件

本办法由董事会负责解释，自股东大会审议通过后执行，修改程序亦同。

第十九条 本办法自 2025 年 1 月 1 日起实施，原《管理层人员薪酬与绩效实施细则（试行）》废止。