



四川国光农化股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 目的

为了建立公司董事、高级管理人员激励和约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提升公司整体管理水平，确保公司战略的实现，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等法律法规以及《四川国光农化股份有限公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

第二条 适用范围

本办法适用于四川国光农化股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员。

董事包括独立董事、外部董事（不在公司担任除董事以外职务的非独立董事）、内部董事（在公司担任除董事以外的职务）；高级管理人员按公司章程的规定包括总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书（以下简称“高管”）。

第三条 管理机构及职责

薪酬与考核委员会为董事会下设的专门委员会，其主要职责权限：

- （一）研究董事与高级管理人员考核的标准；
- （二）研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；
- （三）审查公司董事、高级管理人员履行职责的情况并对其进行年度考评；
- （四）董事会授权的其他事宜。

高级管理人员的薪酬应当经公司董事会审议；董事的薪酬经董事会审议后，还应当提交公司股东会审议。

第四条 原则

- （一）坚持薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）坚持薪酬与公司经营目标挂钩的原则；



(五) 坚持激励与约束并重的原则。

第二章 薪酬构成与标准

第五条 董事的薪酬构成及标准

(一) 董事的薪酬构成

独立董事和外部董事在公司领取固定的董事岗位补贴,除此以外不再另行发放薪酬。内部董事薪酬标准和绩效考核按其任职岗位薪酬与考核管理办法执行,另加董事岗位补贴。

(二) 董事的岗位补贴标准

岗位	独立董事	外部董事	内部董事
岗位补贴(元/年)	80000	80000	40000

董事因出席公司董事会、股东大会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的办公费用,由公司承担。

第六条 高管的薪酬构成及标准

(一) 高管的薪酬构成

1、公司高管实行年薪制,其薪酬总额由年薪基数、奖金和项目奖励所组成。具体如下:

高管薪酬总额=年薪基数+奖金+项目奖励。

2、年薪基数界定为基本薪酬+绩效薪酬,绩效薪酬占比为50%,基本薪酬根据行业薪酬水平、岗位职责、履职能力确定,绩效薪酬与公司经营目标完成率、个人考核结果挂钩,具体比例为:

薪酬部分	占年薪基数比例
基本薪酬	50%
绩效薪酬	50%

奖金与公司年度经营目标相挂钩,项目奖励依据公司相应制度核算。

(二) 高管的年薪基数

姓名	岗位	年薪基数(元/年)
何颀	总裁	1042914
邹涛	副总裁	728567
何鹏	副总裁	703671
吴攀道	副总裁	573262



颜铭	董事会秘书	561986
杨磊	财务总监	476337

鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，若需要调整高管的年薪基数时，应由董事会薪酬与考核委员会拟定议案，提交董事会审议，董事会审议通过后实施。

（三）高管的奖金

奖金与公司年度经营目标完成率直接挂钩，奖金 = 年薪基数 × 当年经营目标完成率 × 年度考核系数。

1、年度考核系数规则

年度考核得分为公司根据员工绩效评价等进行的考核。

若年度考核得分 ≥ 90 分：年度考核系数=1

若年度考核得分 < 90 分：年度考核系数=得分 ÷ 90。

2、经营目标完成率核算规则

岗位类别	经营目标完成率
总裁、财务总监、董事会秘书、分管法务副总裁	产值增长率 × 20% + 营业收入增长率 × 40% × 系数 + 利润增长率 × 40%
分管生产副总裁	产值增长率 × 30% + 营业收入增长率 × 30% × 系数 + 利润增长率 × 40%
分管营销副总裁	营业收入增长率 × 50% × 系数 + 利润增长率 × 50%

3、系数取值规则

营业收入增长率 < 25%：系数 = 1

25% ≤ 营业收入增长率 < 30%：系数=1.2

30% ≤ 营业收入增长率 < 35%：系数=1.35

营业收入增长率 ≥ 35%：系数=1.5

4、核心增长率定义

产值增长率=(当年产值-上年产值) ÷ 上年产值

营业收入增长率=(当年营业收入-上年营业收入) ÷ 上年营业收入

利润增长率=(当年净利润-上年净利润) ÷ 上年净利润

第三章 薪酬发放

第七条 薪酬发放



(一) 基本薪酬：按月等额发放，每月发放金额=基本薪酬÷12；

(二) 绩效薪酬

1、月度发放：绩效薪酬的 50%按月预发，每月发放金额=绩效薪酬×50% ÷12 ×（上季度绩效考核得分÷95）；上季度绩效考核得分≥95 分时，按 95 分计算；得分<95 分时，按实际得分比例计算；

2、年度发放：春节前发放绩效薪酬的 30%，结合年度经营目标初步完成情况核算；

3、尾款发放：年度财务报告披露后一周内发放剩余部分，实际发放金额根据最终考评结果核算。

(三) 奖金

1、年度发放：春节前发放奖金的 50%，结合年度经营目标初步完成情况核算；

2、尾款发放：年度财务报告披露后一周内发放剩余部分奖金。

(四) 项目奖励：按公司相应制度核定发放。

第八条 公司对内部董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予经济处罚或者解聘职务等处罚。公司董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予发放薪酬及津贴：

(一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

(二) 严重损害公司利益的；

(三) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处分或者被深交所予以公开谴责或者宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的。

第九条 公司内部董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第四章 附则

第十条 本办法未尽事宜，依照国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定执行；本办法如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

第十一条 本办法自公司股东会审议通过之日起生效实施。

