

广西粤桂广业控股股份有限公司

高级管理人员薪酬分配方案

为加快广西粤桂广业控股股份有限公司本部（以下简称公司）发展，促进公司的规范运作，建立高级管理人员（不包括董事、监事）绩效激励机制，调动公司高级管理人员的积极性，确保公司各项经营指标的完成，按劳分配与责、权、利的原则，总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合，制定本方案。

一、适用范围

本方案适用于的公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人、总工程师。高级管理人员分二个层次：第一层：总经理。第二层：副总经理、董事会秘书、财务负责人、总工程师。

二、薪酬的构成及计算方法

薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分构成。

（一）基本年薪。

基本年薪基数为 25 万元，以后年度董事会薪酬与考核委员会可根据公司经营实际情况调整基本年薪基数。公司高级管理人员个人基本年薪等于基本年薪基数乘以各层次对应的系数，系数范围：0.85 ~ 0.95。

（二）绩效年薪。

绩效年薪与年度考核评价结果挂钩，按照年度经营考核指标净利润指标完成等级确定绩效薪酬基数，并结合经营考核指标得分、考核评价调节系数（最高不超过 1.5）确定绩效年薪，绩效年薪最高不超过基本年薪的 3 倍，即绩效年薪总金额最高不超过 75 万元。公司总体经营考核指标分为效益指标、管控指标和评议指标，满分 150 分。

(1) 绩效年薪计算公式。

绩效年薪=（经营考核指标得分/150）×绩效薪酬基数×考核评价调节系数。

经营考核指标得分由公司董事会根据年度经营考核指标即效益指标、管控指标和评议指标三项经营考核指标完成情况评定得分。

(2) 考核净利润完成值在两档之间的，用插值法计算绩效薪酬基数。

考核净利润	绩效薪酬基数
保底目标	15 万元
考核目标	35 万元
争取目标	55 万元

年度经营净利润考核指标由董事会结合公司上年度考核净利润完成值、最近三年平均考核净利润值和年度考核净利润预算值综合考虑确定。

考核评价调节系数最高不超过 1.5，系数区间跨度为[0，1.5]，具体考核评价调节系数分为三档：一档区间的系数为（1.0，1.5]，二档区间的系数为（0.5，1.0]，三档区间的系数为[0，0.5]。确定依据：公司本年度经营难度（功能性质、行业景气度、资产质量等）、规模因素（总资产、营业收入、利润总额、从业人员）、重大专项工作落实情况等，由公司董事长及总经理研究后报董事会确定。

三、公司高级管理人员个人薪酬计算方式

(一) 公司高级管理人员的个人薪酬等于基本年薪和绩效年薪之和乘以个人薪酬分配系数。

(二) 个人分配系数按两个层次确定：

- 1、第一层：总经理的分配系数为 0.95。
- 2、第二层：副总经理、董事会秘书、财务负责人、总工程师的

分配系数在 0.6 ~ 0.9 之间。

（三）第二层次公司高级管理人员个人薪酬分配系数的确定

第二层次公司高级管理人员的个人薪酬分配系数按以下考核方法确定：

1、个人党风廉政建设考核（权重 10 分）

（1）考核办法按公司党委〈党风廉政建设考核实施方案〉执行。

（2）个人党风廉政建设的考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个等次，每个等次按以下区间计算个人党风廉政建设考核的最终得分。

考核结果	考核得分（分）
优秀	权重分 10 分 $\times$ 1.0
良好	权重分 10 分 $\times$ 0.8
合格	权重分 10 分 $\times$ 0.6
不合格	权重分 10 分 $\times$ 0.5

2、民主测评（权重 15 分）

民主测评分两段进行：

（1）第一段：计算基础得分。

民主测评基础分为 100 分，按照公司下发的民主测评方案考核，具体方案由党群人力部制定，报公司董事会审批后执行。

（2）第二段：计算最终得分。

按以下区间计算民主测评的最终得分：

基础得分考核结果（分）	民主测评最终得分	备注
≥ 90	权重分 15 分 $\times$ 1.0	
[80, 90)	权重分 15 分 $\times$ [0.9, 1.0)	线性计算
[70, 80)	权重分 15 分 $\times$ [0.8, 0.9)	线性计算

[60, 70)	权重分 15 分 $\times$ [0.7, 0.8)	线性计算
<60	权重分 15 分 $\times$ 0.5	

3、绩效考核（权重 45 分）

（1）绩效考核分两段进行：

①第一段：计算基础得分。

A、绩效考核指标包括关键业绩指标和工作计划与任务指标两大类，再加一个特别加分项，各指标权重根据公司工作重点按 100 分配置（不含特别加分），具体指标及权重分以公司下达的《工作计划与绩效考核表》为准。

B、对关键业绩指标，设定目标值，分保底目标、考核目标及争取目标，并根据各指标的实际完成情况按下表规则计算得分：

完成结果	<保底目标	=保底目标	=考核目标	$\geq$ 争取目标	备注
考核得分	0 分	权重分 $\times$ 0.6	权重分	权重分 $\times$ 1.2	线性计算

C、对于非本职工作、额外完成的工作任务且所占用工作量较大并影响到考核事项的完成时，经公司董事会确认可作为绩效考核加分项，如对标指标等达成目标的可申请加分，每项指标可加 2 分，总加分不得超过 10 分。

D、分管两个以上部门或同时兼任两个以上岗位的人员，绩效考核表中需同时设置所分管或兼任部门、岗位的考核指标及权重，二者分别进行考核，最后得分为加权平均分。

②第二段：计算最终得分

按以下区间计算绩效考核的最终得分：

基础得分考核结果（分）	绩效考核最终得分	备注
≥ 90	权重分 45 分 $\times$ 1.0	
[80, 90)	权重分 45 分 $\times$ [0.9, 1.0)	线性计算

[70, 80)	权重分 45 分×[0.8, 0.9)	线性计算
[60, 70)	权重分 45 分×[0.7, 0.8)	线性计算
<60	权重分 45 分×0.5	

(2) 考核流程

①董事会办公室制定《工作计划与绩效考核表》，报公司董事会薪酬与考核委员会审批。

②被考核人根据期初确定的工作计划及绩效指标对完成情况进行描述，收集并登记数据，进行自评，将自评结果填入《工作计划与绩效考核表》并交董事会办公室汇总整理。

③董事会办公室根据绩效考核结果进行汇总整理后报公司董事会薪酬与考核委员会审核后报董事会审批。

4、综合评定（权重 30 分）

由公司董事长和总经理根据第二层次的公司高级管理人员日常工作表现、工作业绩、工作任务的重要性、责任重要性、岗位重要性，对第二层次的公司高级管理人员进行综合评定后，报董事会确定。

5、考核总得分计算

考核总得分=个人党风廉政建设考核得分+民主测评得分+绩效考核得分+综合评定分

根据个人考核总得分，确定个人薪酬总收入的分配系数，具体如下：

按以下区间确定

个人考核总得分区间	个人薪酬分配系数	备注
≥90	0.9	
[80, 90)	[0.85, 0.9)	线性计算
[70, 80)	[0.8, 0.85)	线性计算

[60, 70)	[0.7, 0.8)	线性计算
<60	0.6	

四、薪酬的发放

（一）基本年薪的发放

1、按月度发放。

2、基本年薪的基数为 25 万元，每个层次的基本年薪发放金额等于基本年薪基数乘以各层次对应的系数，月度发放金额等于年度发放金额除以 12 个月。各层级对应的系数如下：

（1）第一层次：总经理基本年薪系数为 0.95。

（2）第二层次：副总经理、董事会秘书、财务负责人、总工程师基本年薪系数为 0.85。

（二）绩效薪酬的发放

绩效薪酬计算结果小于 0 时，已发放基本薪酬不扣回。

本薪酬分配方案经公司第八届董事会第一次会议审议通过后生效，从 2018 年 1 月 1 日起实施。

广西粤桂广业控股股份有限公司董事会

2018 年 11 月 16 日