

云南旅游股份有限公司高级管理人员 薪酬与绩效考核管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步提高云南旅游股份公司（以下简称“公司”）企业经营管理水平，建立和完善与现代企业制度相适应的激励约束机制，充分调动公司高级管理人员（以下简称“高管人员”）的积极性和创造性，促进企业健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》，特制定本办法。

第二条 本办法所称高管人员，适用于公司董事会聘任的以下人员：公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等。

公司其他领导人员薪酬与绩效考核参照本办法及相关管理规定执行。

第三条 公司高管人员薪酬与绩效考核遵循以下原则：

- （一）战略导向原则。以公司发展战略为统领，全面实现公司经营管理目标。
- （二）客观公正、实事求是原则，以数据和事实为依据；
- （三）业绩导向原则，强化薪酬分配导向与利润增量的关系，强化业务发展、提升利润水平；
- （四）激励与约束并重原则，收入反映贡献、鼓励价值创造、激励与约束并重、以业绩论高低；
- （五）坚持“先审计和考核，后兑现”原则，高管人员绩效考核与薪酬、奖惩、任免相结合。

第二章 职责分工

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是高管人员薪酬和考核的管理机构，公司董事会是高管人员薪酬和考核管理的决策机构。公司高管人员薪酬和考核管理制度须提交董事会审议批准后方可组织实施。

公司行政人力中心是高管人员薪酬管理的日常管理部门，在公司董事会审定批准的范围内负责高管人员薪酬的具体发放工作。公司财务内控中心、审计部和运营管理中心按各自部门职责，负责高管人员薪酬与考核过程的业绩核准、财务

审计等工作。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在薪酬和考核管理中的职能为：

（一）负责拟定公司高管人员薪酬和考核管理制度或提议对该制度进行修改，并报董事会审议批准；

（二）负责制定公司高管人员年度薪酬标准和薪酬总额，审定公司年度绩效考核标准和公司高管人员的年度绩效考核方案；

（三）监督检查公司高管人员薪酬制度的执行情况、高管人员履行职责情况，负责组织对其进行年度绩效考评，并将考评结果及薪酬分配方案报董事会审议批准；

（四）公司董事会授权的其他事宜。

第六条 公司总经理在薪酬和考核管理中的职能为：

（一）根据公司管理制度要求和经营管理需要，拟订薪酬建议方案、薪酬激励标准，并提交公司董事会薪酬与考核委员会审议；

（二）拟订公司年度经营业绩考核标准和考核方案，并提交公司董事会薪酬与考核委员会审议；

（三）拟定公司副总经理、财务总监、董事会秘书等其他高管人员的年度经营业绩考核标准，根据董事会授权对上述高管人员经营业绩进行考核，并提交公司董事会薪酬与考核委员会审议。

第三章 薪酬的策略与构成

第七条 薪酬策略。结合公司薪酬现状，确保公司高管人员薪酬水平在同行业和所在地区具有与业务匹配的市场竞争力，构建市场化的薪酬激励与约束机制，调动公司高管人员的积极性。

第八条 薪酬调整。

公司每 2-3 年进行一次市场薪酬水平的检视，根据外部市场水平、公司业绩、业务发展需要等因素进行必要的薪酬标准调整。

第九条 薪酬构成。公司高管人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、超额利润提成、任期激励、中长期激励、特别贡献奖/专项奖、福利构成。

（一）基本年薪。公司高管人员的基本年薪依据企业规模、岗位评估等因素确定，按月进行发放。

(二) 绩效年薪。公司高管人员的绩效年薪体现当年业绩和价值贡献差异，与年度经营业绩和党建工作考核结果挂钩，年度考核后发放。

(三) 超额利润提成。公司高管人员的超额利润提成体现当年度净利润超出目标值的价值贡献，与净利润超额结果挂钩。

(四) 任期激励。公司高管人员的任期激励体现任期业绩目标达成情况和可持续发展能力的差异，与任期考核结果挂钩。

(五) 中长期激励。在符合国家相关政策前提下，基于企业业务战略与经营现状，公司可选择采用股票期权、限制性股票、项目跟投等中长期激励方式，以充分调动高管人员的积极性、创造性，实现企业业绩增长与个人利益相统一。

(六) 特别贡献奖/专项奖。对公司发展带来超出预期和突出贡献的高管人员，予以特别贡献奖/专项奖。每年由公司行政人力中心制订具体奖励方案，履行相应决策审批后实施。

(七) 福利。公司按国家政策和公司规定，为高管人员提供、办理各种保障性薪酬项目，包括养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险、住房公积金等法定福利和企业年金、补充医疗保险等企业福利。

第四章 定薪与调薪

第十条 公司高管人员基本年薪、绩效年薪、超额利润提成和任期激励的比例设置。

基本年薪占比	绩效年薪占比	超额利润提成占比	任期激励占比	全薪
20%-30%	30%-40%	20%	20%	100%

第十一条 公司董事会薪酬与考核委员会结合企业负责人的岗位职责、能力水平、资质经验等因素确定高管人员基本年薪、绩效年薪、超额利润提成、任期激励的具体标准。

第十二条 公司董事会薪酬与考核委员会结合高管人员个人职务变动、市场薪酬变化等因素，在公司工资总额充足的前提下，对高管人员薪酬标准提出调整建议并报董事会审议批准。

第五章 考核实施程序

第十三条 公司高管人员的绩效考核是兑现公司高管人员绩效年薪、超额利

润提成、任期激励的重要依据，绩效考核以一个财务年度为考核期，即：每年1月1日起至12月31日止。

第十四条 公司高管人员的绩效考核以公司年度经营业绩考核为前提，根据公司总体经营目标和高管人员分管工作任务的完成情况，实施定量和定性考核相结合的绩效考核。

第十五条 公司高管人员绩效考核指标及责任书内容，由公司总经理组织公司高管人员共同研究提出、拟订和编制，经报公司董事会薪酬与考核委员会批准后执行。

第十六条 经营年度开始前，公司高管人员应根据公司年度经营管理业绩目标和各自综合工作目标，分别签订责任书。其中：董事会授权董事长与公司总经理、董事会秘书签订责任书，授权总经理与副总经理、财务总监等其他高管人员签订责任书。

第十七条 公司高管人员绩效考核按照下列程序进行：

（一）公司在年度考核期满120日内，依据经审计的企业财务决算数据，对当期目标任务完成情况、年度经营管理情况进行总结分析，形成年度经营业绩总结报公司董事会薪酬与考核委员会审核确认，形成公司年度经营业绩考核结果；

（二）公司高管人员在年度考核期满120日内，在公司年度经营管理业绩考核结果基础上，对照年初签署的责任书确定的经营管理业绩目标和综合工作目标，拟写总结报公司董事会薪酬与考核委员会；

（三）公司董事会薪酬与考核委员会结合高管人员总结分析报告和责任书内容，组织开展公司高管人员的绩效考核工作，形成高管人员年度绩效考核结果后报董事会审议批准。

第六章 薪酬核算与兑现

第十八条 公司高管人员的薪酬列入公司年度工资总额预算，按上一年度实际发放总额在考核年度内进行预算后计提。如公司出现财务数据跨年度调整，则实行追溯考核、调整。

第十九条 基本年薪

公司高管人员的基本年薪按月支付，与个人工作和出勤情况挂钩。高管人员

因个人原因不到岗上班或请事假的，按期出勤天数计发基本年薪，具体如下：

月度基本薪酬 = (个人基本年薪 ÷ 12) × (实际出勤天数 ÷ 月计薪天数)

根据国家现行法律，月计薪天数为 21.75 天。因病或非因工负伤的，在停工医疗期内，按国家相关规定执行。

第二十条 公司高管人员的绩效年薪、超额利润提成、任期激励、特别贡献奖/专项奖按照“先考核、后兑现”的方式进行；相关福利按规定执行与公司经营业绩、个人工作成果及贡献挂钩，于考核周期结束后考核兑现发放。

第二十一条 公司高管人员的绩效年薪、超额利润提成、任期激励核算。

(一) 绩效年薪

1. 绩效年薪奖金包的核算。公司根据企业年度经营业绩考核得分核定高管人员整体的绩效年薪奖金包。高管人员绩效年薪奖金包须在公司年度工资总额预算内执行。若计算出的奖金包与其他工资额度之和超出公司当年工资总额预算，则根据实际情况对班子绩效年薪奖金包进行调减。

2. 高管人员个人绩效年薪的核算。根据党建考核、年度业绩考核结果，核算高管人员个人绩效年薪。公司所有高管人员的个人绩效年薪之和不得超过公司核定的高管人员绩效年薪奖金包。

(二) 超额利润提成

1. 高管人员超额利润提成奖金包的核算。高管人员超额利润提成奖金包=超额利润×提成比例，一般不超过高管人员超额利润提成基数的总额，提成比例一般不超过超额利润的 15%，每年根据实际情况进行动态调整。

2. 高管人员个人超额利润提成奖金包的核算。超额利润提成奖金包由公司行政人力中心、财务内控中心进行测算，纳入高管人员年度总奖金包。高管人员超额利润提成奖金包须在企业年度工资总额预算内执行。

(三) 任期激励

1. 任期激励标准为任期内年薪总水平的 20%，按年度计提，在任期考核结束后发放。

2. 高管人员任期激励奖金包的核算。公司根据企业三年经营业绩考核结果核定高管人员整体的任期激励奖金包。高管人员各年度计提的任期激励奖金包须在公司当年工资总额预算内执行。若计算出的奖金包与其他工资额度之和超出公司

当年度工资总额预算，则根据实际情况对高管人员任期激励奖金包进行调减。

3. 如公司国有资产保值增值率目标值低于 100%，或公司任期综合考评等级为“较差”，高管人员任期激励奖金包额度扣减 20%。

4. 高管人员个人任期激励的核算。公司根据高管人员个人任期考核结果，核算个人任期激励，任期激励实发数之和不得超过公司核定的高管人员任期激励奖金包。

第二十二条 对于考核期内因主动离职、内部调动或退休的高管人员，按任职时间核算其绩效年薪和任期激励；需开展离任审计的，经离任审计后，按任职时间核算其绩效年薪和任期激励。

第二十三条 公司高管人员的各项社会保险费和住房公积金个人应缴部分，由公司从其固定薪酬中代扣代缴；公司应缴部分，由公司支付。

第二十四条 公司高管人员的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税，由公司从其薪酬中代扣代缴。

第二十五条 公司高管人员在任职期间，如出现以下情况中的任何一种，不予发放基本年薪以外的浮动薪酬：

（一）严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，受到公开谴责或责令整改的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）违反公司规章制度，受到公司内部处分的；

（四）年度经营业绩考核结果为“不合格”（扣发绩效年薪），任期考核结果为“不合格”（扣发任期激励）；

（五）董事会薪酬与考核委员会认为不应发放浮动薪酬的其他情形。

第二十六条 公司高管人员在任职期间出现重大失误或严重违纪违法行为、给企业造成重大损失的，按照高管人员承担的责任，公司可以追溯扣回已发的部分或全部薪酬。

第七章 管理与监督

第二十七条 公司董事会薪酬与考核委员会依据会计师事务所审计报告和董事会审计委员会审计情况对公司高管人员进行年度绩效考核，如出现财务数据不实、有虚

假情况，或高管人员有重要决策失误等情况，公司将视情节轻重予以处理。

第二十八条 实行本办法后，公司高管人员除领取经审定的薪酬外，不得再从公司或兼职企业领取任何工资性收入、津补贴及其它货币性福利收入。

第二十九条 因调动或岗位调整的高管人员，其固定薪酬在岗位变动后的次月进行调整。任职期间未经批准离职的，扣发当年全部绩效年薪、超额利润提成、任期激励等浮动薪酬。

第八章 附则

第三十条 年度考核期内，由于公司管理体系、经营管理目标、人事安排变更等原因，或遇不可抗力因素、外部环境因素发生重大变化等特殊情况，导致对高管人员的绩效考核指标发生变化的，公司可以根据具体情况研究确定是否变更调整绩效考核责任书的相关内容。

第三十一条 在本办法的框架和原则下，公司董事会授权薪酬与考核委员会另行研究批准高管人员绩效考核责任书的编制细则、高管人员年度经营业绩考核的实施细则。

第三十二条 本办法经获公司董事会审议通过后执行。2018年10月29日公司第六届董事会第三十二次会议审议通过的《云南旅游股份有限公司高级管理人员薪酬与绩效考核管理办法》同时废止。

第三十三条 本办法由公司董事会负责解释。

2022年12月30日