

宜宾天原集团股份有限公司

高级管理人员薪酬管理及业绩考核办法

第一章 总则

第一条 为进一步完善宜宾天原集团股份有限公司（以下简称“天原集团”或“公司”）治理结构，深化高级管理人员薪酬制度改革，建立健全公司高级管理人员激励约束机制，建立结构合理、水平适当、管理规范的高级管理人员薪酬及业绩考核管理制度，保证公司健康、持续、稳定发展。根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

第二条 本办法实施的对象为公司高级管理人员（以下简称“高管”）及参照该办法执行的公司党委副书记、工会主席等人员。

第三条 由董事会提名与考核委员会负责对高管薪酬及业绩考核的组织管理，薪酬考核办法由董事会提名与考核委员会提出，提交董事会会审定。同时董事会授权公司董事会提名与考核委员会制定考核实施方案，明确考核及评定等级具体办法，考核结果作为薪酬兑现的依据。

第二章 薪酬管理

第四条 公司高管薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持市场化原则，以市场化薪酬对比为基础，形成公司高管与同行业薪酬水平、合理确定公司高管之间的薪酬差距。

（二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则。

（三）坚持“奖罚对等，激励与约束并重”的原则，对公司战略

执行、生产经营、管理提升等方面作出重大贡献实施特别奖励，建立差异化薪酬分配方案，激励导向明确的薪酬办法。

（四）坚持收入与业绩紧密挂钩的原则，突出效果和业绩，推动企业高质量发展，强化公司高管责任。

第五条 公司高管薪酬水平应当考虑以下因素：

（一）公司经营效益完成情况和经营业绩考核情况；

（二）所属行业竞争程度及市场开放程度；

（三）考核时期产业所处发展阶段；

（四）同行业、同类型企业业绩水平和高管薪酬水平；

第六条 公司高管年度薪酬由基本年薪、业绩年薪和特别奖励构成。

即：年度薪酬 = 基本年薪 + 业绩年薪 + 特别奖励

（一）基本年薪是公司高管的年度基本收入。主要根据公司经营难度、市场化程度和高管承担的责任、风险等因素确定。

公司高管基本年薪原则上每届任期核定一次，按月支付。当年基本年薪标准未确定前，公司高管的基本年薪暂按上年度基本年薪标准发放。当年基本年薪标准确定后，再进行调整清算。

公司高管的基本年薪依据其岗位责任和承担风险等因素按照总裁的比例确定，合理拉开差。

（二）业绩年薪：由经营业绩和发展业绩薪酬构成，主要包括全集团经营目标及完成情况、分管单位经营目标及完成情况以及年度重点发展或专项任务完成情况，业绩年薪根据考核结果确定。

（三）特别奖励：对大幅超额完成经营指标，或在企业管理、科技创新、改革推动、安全生产、国际化经营等方面取得突出成绩的事项按照一事一议原则确定。

第七条 公司高管薪酬由公司董事会提名与考核委员会综合考虑公司经营业绩完成情况、高管绩效考核结果、所属行业对标情况等确定。对于行业周期性下行或者宏观经济形势对企业经营考核完成结果造成重大不利影响的，部分剔除行业经济形势变化对考核目标完成情况的影响，科学合理确定。

第八条 公司可根据财务快报数据预估本公司经营业绩考核结果，提出高管绩效年薪标准。高管业绩年薪可预留不高于 30%部分，待公司综合考核结束公布后兑现。

第九条 公司实行安全责任抵押金考核制度。是公司加强内部安全管理，明确安全责任的体现，具体办法由公司制定，

第十条 基本年薪按月折算兑现，业绩年薪由董事会提名与考核委员会考核计算后年终兑现。

第三章 业绩考核及指标体系

第十一条 高管考核遵循的原则

（一）合规性原则。考核内容与考核结果兑现符合国家法律、行政法规等有关规定。

（二）科学性原则。考核内容与考核方式体现科学性要求，力求客观、准确，并符合公司实际。

（三）全面性原则。实行年度考核、整体考核与个人考核相结合、定量考核与定性评价相结合的考核制度。

（四）公平性原则。考核工作在公平、公正、公开的基础之上，建立统一的考核评价体系，体现公司发展战略及经营目标要求。

第十二条 年度业绩考核指标

（一）公司高管年度业绩考核指标分为经营业绩考核指标和发展业绩考核指标。

（二）经营业绩指标

主要分为考核集团层面公司年度生产经营计划完成情况和高管所分管的单位年度生产经营计划完成情况。具体考核指标及权重由董事会提名与考核委员会根据具体情况制定。

（三）发展业绩考核指标

重大项目业绩指标主要是对未来公司发展具有战略性的项目在考核年度内推进和实施情况进行考核。由董事会提名与考核委员会根据公司发展阶段制定详细的考核方案。

第十三条 业绩考核计算方式

高管业绩考核综合得分=经营业绩指标考核得分+ 发展业绩指标考核得分

（一）经营业绩指标考核得分=($\sum$ 每项个性指标得分 $\times$ 该项指标权重) $\times$ 70%

（二）发展业绩考核指标占 30%。

第十四条 能力素质

能力素质是指在考核年度内高管人员履行职务过程中必须要具备和达到综合要求。主要从能力和素质两个方面对高管人员进行评价，能力素质考核纳入业绩考核。

能力指标包括决策能力、执行能力、创新能力、团队建设能力四个方面。

素质指标包括政治素质、职业素养、作风建设、廉洁从业四个方面。

第十五条 公司高管年度业绩考核结果与本人年度绩效薪酬挂钩。

高管副职业绩年薪=公司主要负责人业绩年薪×高管薪酬分配系数。

第四章 福利及其他

第十六条 公司依据国家及地方有关规定，为公司高管缴纳各项社会保险和住房公积金。公司高管个人缴纳部分，由公司从其基本年薪中代扣代缴。

第十七条 公司高管可在年薪外单列领取的津贴补贴包括：交通补贴、通信补贴。

第十八条 公司不得为高管购买商业性补充养老保险。公司可为高管购买职业责任保险。

第十九条 公司高管享受的符合国家规定的企业年金、补充医疗保险、住房公积金等福利性待遇，应一并纳入薪酬体系统筹管理。

第二十条 公司高管承担有安全环保等专项责任考核的，可根据

专项考核的情况单列奖罚结果。

第二十一条 公司可依据国家有关规定积极探索员工持股、项目跟投、股权激励等激励方式。

第二十二条 公司高管可参与所分管企业的股权、期权激励等激励方式。

第五章 管理与监督

第二十三条 公司要严格按照批准的薪酬方案兑现公司高管薪酬。

第二十四条 公司高管同时兼任董事的，分别对其履职的董事、高管情况进行考核，根据考核结果其薪酬按照就高原则发放。

第二十五条 公司高管的年度薪酬计入企业工资总额，在企业成本中列支，在工资统计中单独列示。兑现公司高管年度薪酬不得突破公司工资总额。

第二十六条 对公司高管违反国家有关法律法规等规定，以及公司高管未履行或者未正确履行职责造成企业资产损失的，公司根据党纪政纪处分和财产损失责任认定结果，对相关公司高管扣减当年绩效年薪或追索扣回部分或全部已发绩效年薪、特别奖励。追索扣回办法适用于已经离职或退休的公司高管。

第六章 附则

第二十七条 考核期内公司发生重大变化的，董事会提名与考核委员会可根据具体情况变更业绩责任书的相关内容。

第二十八条 本办法自董事会通过当年执行。

第二十九条 本办法由董事会负责解释。