

# 珠海港股份有限公司

## 高级管理人员业绩考核与薪酬激励管理办法

(经 2018 年 7 月 3 日第九届董事局第六十一次会议审议通过)

### 一、目的意义

为落实珠海港股份有限公司（以下简称“公司”）发展战略目标和年度经营业绩目标，务实推动公司年度重点工作的顺利完成，充分调动和发挥全体高级管理人员（以下简称高管）的主动性、积极性和创造性，建立业绩成果与薪酬分配相匹配的新型激励机制，特制订本办法。

### 二、基本原则

- 1、目标导向原则
- 2、责任清晰原则
- 3、激励成本与业绩达成相匹配原则
- 4、量化考核目标与降低考核成本原则

### 三、适用范围

适用于公司董事局主席、总裁及《公司章程》规定或董事局认定的其他高级管理人员，但是根据有关规定不在公司取酬的除外。

### 四、业绩考核

本办法所指的业绩考核，特指以下 2 项：

| 序号 | 业绩目标     | 考核依据   | 考核指标      |
|----|----------|--------|-----------|
| 1  | 公司年度经营目标 | 公司年度预算 | ● 收入目标完成率 |

|   |        |         |           |
|---|--------|---------|-----------|
|   |        |         | ● 利润目标完成率 |
| 2 | 年度重点工作 | 重点项目责任书 | 项目验收得分    |

关于个人岗位职责范围内的基础管理工作和日常行为规范，按公司现行有关制度执行，不再纳入业绩考核的范畴。

## 五、薪酬形式

本办法所界定的人员薪酬，实行年薪制，其个人具体的标准年薪由董事局薪酬与考核委员会根据高管的岗位重要性、资历、过往工作表现、承担的主要工作等多种因素综合评估确定，个人年度实发年薪按本办法实施业绩考核后的结果确认。

## 六、薪酬结构

**个人实发年薪 = 基本年薪+ 公司年度经营目标考核年薪+ 承担年度重点工作项目考核年薪**

## 七、薪酬发放形式

**1、基本年薪：**按个人标准年薪的 40%确定，分 12 个月按月发放，不与业绩考核挂钩。其中：基本年薪的 60%/12 为月基本工资，基本年薪的 40%/12 为月岗位工资。

**2、公司年度经营目标考核年薪：**总裁按照个人标准年薪总额的 30%确定为基数，其他人员按照个人标准年薪总额的 20%确定为基数，依据公司年度收入和利润目标考核结果确定实发数额。

年度经营目标考核年薪=个人标准年薪的 30%或 20%×考核得分

**3、承担年度重点工作项目考核年薪：**总裁按照个人标准年薪总额的 30%确定为基数，其他人员按照个人标准年薪总额的 40%确定为基数，依据公司年度重点工作项目考核验收结果确定实发数额。

承担年度重点工作项目考核年薪=个人标准年薪的 30%或 40%×考核得分

## 八、业绩考核方法

业绩考核原则上以公司至 2021 年形成的战略规划及业绩目标为依据，制定公司预算，并分解业绩目标至团队和个人实施考核，在战略执行过程中根据实际经营状况，公司将对规划及业绩目标作相应调整。

### 1、公司年度经营目标考核

考核得分=公司收入目标完成率×30%+公司利润目标完成率×70%

上述考核得分小于 60%，取 0 分；考核得分大于 140%的，取 1.4 。

上述利润指标根据年度审计报告的结果核定。

### 2、承担年度重点工作项目考核：

公司与个人签订《年度重点工作项目责任书》，按项目制管理办法进行进度和质量管理，年终由公司组织重点工作项目验收组进行逐项验收。

总裁年度重点工作项目考核得分取其他高管年度重点工作项目考核得分的平均值。

公司重点工作项目的规划确定以及执行过程的变更，由总裁办公会审核，报董事局主席批准后执行。

## 九、业绩考核结果的应用

对于高管年度重点工作项目考核得分连续 2 年小于 60 分的，董事局可对该高管予以调岗或免职。

## 十、协议薪资制

1. 对于从外部人才市场引进的适用对象人员可以采用协议薪资制，协议薪资的具体额度参照人才市场的行情确定，可以不受上述岗位标准年薪的限制，由股份公司人力资源部与拟聘任者协商一致后，提报董事局审批后签订聘用协议。

2. 实行协议薪资的人员薪酬总额、发放方式、工作内容、考核方法和聘任关系解除等相关管理按聘用协议执行。具体协议条款参照有关职业经理人管理

制度执行。

## 十一、实施说明

1、本办法所指的年薪总额，不包括各项津贴、社保、公积金及企业年金等福利性待遇，此部分待遇标准按珠海市相关文件规定及公司有关制度规定执行。

### 2、请假、离职及调岗

（1）人员请假及相关管理按股份公司相关制度执行。

（2）年度中途离职者按在岗月数计发基本年薪，考核年薪部分不予兑现；由组织调离本岗位者依据考核情况按在岗月数计发基本年薪、经营目标考核年薪、重点工作项目考核年薪。

### 3、违规违纪的处理

违反国家法律法规和公司相关制度，发生重大投资决策失误或严重渎职行为等其他情形，以及企业资产重大损失、重大安全与质量责任事故、严重环境污染事故、重大违纪和法律纠纷损失等，视损失大小和责任轻重，对相关责任人扣发一定比例的考核年薪等经济处罚，以及降免职或解聘等行政处分。

人员因违规违纪受到党纪处分或政纪处分的，减发比例参照有关规定执行。相关责任人对处罚结果存在疑虑或持有异议，可以采取书面形式向董事局薪酬与考核委员会申诉。

4、人员如在事后被查实存在有虚报、瞒报财务状况的，除按照有关法律法规处理外，将扣回多兑现的年薪，并追究有关人员的责任。

5、公司党委及工委会的专职领导人员（指党委书记、党委副书记、纪委书记、工委会主席）薪酬及考核办法由公司党委会参照本管理办法确定。

6、本办法自 2018 年 1 月 1 日起执行，报董事局批准后实施。

7、本办法由公司董事局薪酬与考核委员会主持进行修订及负责解释。