

国投中鲁果汁股份有限公司 企业负责人薪酬及考核办法

第一章 总则

第一条 目的

为规范和加强国投中鲁果汁股份有限公司（以下简称“公司”）企业负责人薪酬管理，进一步完善激励和约束机制，提高公司经营水平 and 市场竞争能力，根据国家相关法律法规和政策规定，结合公司实际，特制定本办法。

第二条 适用范围

本办法所称企业负责人是指公司董事会聘任的经营班子成员，包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、总监等公司高级管理人员。企业主要负责人指总经理。

第三条 原则

- （一）坚持激励与约束相统一，薪酬水平与企业竞争力相适应。
- （二）坚持统筹兼顾各方面利益关系，正确处理效率与公平的关系。
- （三）坚持物质激励与精神激励相结合，提倡奉献精神。
- （四）绩效考核要引导实现“工作有标准、管理全覆盖、考核无盲区、奖惩有依据”的全员考核原则。

第二章 薪酬结构

第四条 薪酬内容

企业负责人薪酬一般包括年度薪酬、特别奖励等。

第五条 年度薪酬

企业负责人年度薪酬，由基本年薪和绩效年薪构成。

（一）基本年薪

基本年薪是企业负责人的基本收入。企业主要负责人的基本年薪，根据企业的规模和行业特点确定；其他负责人基本年薪，根据其任职岗位、责任、风险等，按企业主要负责人基本年薪的一定比例确定，合理拉开差距。

（二）绩效年薪

绩效年薪是根据企业负责人年度绩效发放的年度浮动性收入，以基本年薪为基数，与企业经营管理业绩和个人履行职责情况挂钩。

第六条 特别奖励

特别奖励是对年度内对公司有突出贡献的个人或经营班子给予一定金额的奖励。

第三章 年度薪酬确定规则

第七条 基本年薪

基本年薪=基薪基数×基薪调节系数×分配系数；

（一）基薪基数

基薪基数=40%Z+30%Y+20%P+10%R

其中：

Z为资产规模基薪（单位：万元）， $Z=6.7732 \times \ln(z)-106$ ，z为企业上年度年末总资产（单位：元）；

Y为收入规模基薪（单位：万元）， $Y=0.5 \times y^{0.15}+20$ ，y为企业上年

度营业总收入（单位：元）；

P 为利润规模基薪（单位：万元）， $P=0.0008 \times p^{0.5064}+18$ （ $p>0$ ）或 $P=10^{(-8)} \times p+18$ （ $p \leq 0$ ），p 为企业上年度利润总额（单位：元）；

R 为人员规模基薪（单位：万元）， $R=10 \times r^{0.125}$ ，r 为企业上年度年末职工人数（单位：人）。

（二）基薪调节系数

取值范围为 1.0-1.2。

（三）分配系数

- 1、企业主要负责人，取值 1.0；
- 2、其他负责人，取值设立三档，分别为：0.85、0.75、0.65；

第八条 绩效年薪

绩效年薪=绩效年薪基数×考核系数

（一）绩效年薪基数

绩效年薪基数=基本年薪×绩效年薪倍数×创收能力系数

1、绩效年薪倍数

绩效年薪倍数取值为 1.0。如果公司外部市场情况发生重大变化，经公司董事会批准后可适当调整。

2、创收能力系数

根据公司所处行业的净资产收益率作为对标参数。取值范围一般为 0.5~1.5。

（二）考核系数

取值范围为 0~1.25，根据公司经营业绩考核及企业负责人年度考核结果确定，具体详见第五章。

第九条 年度薪酬计算公式中相关指标所用的财务数据取自公司审核确认的财务决算报表。

第四章 薪酬支付

第十条 企业负责人薪酬在公司工资总额中列支，一年内发生岗位变更的，按任期时间分段计算。

第十一条 企业负责人基本年薪按月支付，执行期为一年。

第十二条 企业负责人绩效年薪根据考核结果确定，由公司一次性提取。60%在年度考核结束后兑现，其余40%作为风险保证金延期兑现。

第十三条 企业负责人特别奖励当期支付。

第十四条 企业负责人薪酬为税前收入，应按相关规定缴纳个人所得税。

第五章 绩效考核

第十五条 绩效系数

绩效系数=个人经营业绩系数×70%+个人履行职责考核系数×30%

第十六条 个人经营业绩考核指标

个人经营业绩考核指标包括基本指标、分类指标等指标。

（一）基本指标

基本指标适用于公司所有企业负责人，用于评价工作的完成程度，完成程度越好，得分越高。

（二）分类指标

分类指标设定为通用指标和专项指标，用于评价工作的完成程度，

完成程度越好，得分越高。

第十七条 个人经营业绩考核等级及系数确定

根据企业负责人经营业绩考核综合得分，考核结果分为 A、B、C、D、E 五个级别。个人经营业绩考核系数的取值范围为 0-1.25。

第十八条 个人履行职责考核内容

对企业负责人履行职责的考核主要从业绩、素养和能力三个方面进行测评。

第十九条 考核评分

对企业负责人履行职责考核由公司董事、监事、员工代表进行评价。

第二十条 个人履行职责考核系数

根据个人履职考核综合得分，考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等级。个人履行职责考核系数为 0-1.25。

第六章 附则

第二十一条 本办法经五届三次董事会讨论通过，原《董事长暨高管人员薪酬及考核办法》同时废止。