

安徽九华山旅游发展股份有限公司

经理层成员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为建立健全安徽九华山旅游发展股份有限公司（以下简称“公司”）经理层人员考核激励约束机制，充分发挥公司董事会决策及经理层经营管理作用，促进公司经营目标和重点工作任务的全面实现，根据《公司法》《安徽省国有企业推行经理层成员任期制和契约化管理实施方案》等制度规定，结合公司实际制定本办法。

第二条 经理层成员薪酬管理应当遵循下列原则：

（一）激励与约束相统一：薪酬与经营风险、责任相一致，薪酬水平与业绩考核结果、岗位职责紧密挂钩。

（二）年度激励与任期激励相结合：确保公司主营业务和经营业绩持续增长，促进公司高质量、高效益的可持续发展。

第三条 本办法适用于公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及公司章程规定的其他高级管理人员。

党委书记、党委副书记、纪委书记、党委委员、监事会主席、工会主席参照本办法管理。

第二章 组织和职责

第四条 公司经理层成员的薪酬管理组织由公司党委会、董事会和日常办事部门组成。

（一）党委会

1. 对经理层成员薪酬管理工作进行指导、监督；
2. 审议经理层成员薪酬管理办法；
3. 审议经理层成员绩效年薪和任期激励兑现方案；
4. 审议需由党委会研究的其他事项。

（二）董事会

1. 审定经理层成员薪酬管理办法；
2. 审定经理层成员薪酬标准；
3. 审定经理层成员绩效年薪和任期激励兑现方案；
4. 审定需由董事会研究的其他事项。

（三）人力资源部

1. 制订、修订经理层成员薪酬管理办法；
2. 与财务部拟订经理层成员绩效年薪和任期激励兑现方案；
3. 根据公司薪酬制度负责经理层成员相关薪酬预决算、调整工作；
4. 负责经理层成员社会保险、公积金和企业年金的代扣代缴工作；
5. 其他需由人力资源部负责开展的工作。

（四）财务部

1. 与人力资源部拟订经理层成员绩效年薪和任期激励兑现方案；
2. 根据公司薪酬制度负责经理层成员相关薪酬核算工作；
3. 负责根据经董事会确定的薪酬数据，组织薪酬发放；
4. 负责经理层成员个人所得税的统筹及扣缴工作；

5. 其他需由财务部负责开展的工作。

第三章 薪酬结构与标准确定

第五条 经理层成员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励构成。经理层成员年度薪酬由基本年薪与绩效年薪构成。经理层成员浮动薪酬由绩效年薪与任期激励构成。

（一）基本年薪是指公司经理层成员的年度基本薪资，包含固定工资、月度考核工资和加班工资。

（二）绩效年薪是指与经理层年度经营管理等各项工作完成情况 & 经营业绩考核评价结果相关的收入，由综合管理奖和经营业绩奖等构成，原则上占年度薪酬（基本年薪与绩效年薪之和）的比例不低于 60%。

（三）任期激励是与任期经营业绩考核结果挂钩的收入。

第六条 经理层成员基本年薪根据个人职级、公司连续工作年限、月度工作完成和加班等情况确定。按照《公司员工薪资管理制度》执行。

第七条 经理层成员浮动薪酬标准值综合考虑公司发展阶段、岗位职责等情况后确定。经理层成员浮动薪酬兑现根据个人年度和任期经营业绩考核结果确定。

第四章 薪酬兑现及支付

第八条 经理层成员基本年薪根据《公司员工薪资管理制度》按月支付。

经理层成员绩效年薪在年度管理综合评定和年度经营业绩考核后兑现。

任期激励收入实行延期支付，任期考核结束后，第一年支付 50%，第二、第三年分别支付 25%。

第九条 绩效年薪兑现值

经理层成员绩效年薪兑现值根据经理层成员年度管理综合评定结果和年度经营业绩考核结果综合确定。

（一）综合管理奖是对总部所有员工年度各项管理工作的综合评定，与经理层成员个人年度管理综合评定结果挂钩，根据《总部员工综合管理奖考核办法》执行。

综合管理奖=奖励基数×岗位系数×年度综合考核成绩

（二）经营业绩奖与年度经营业绩考核结果直接挂钩，参照《经营者经营业绩奖惩考核办法》执行。

经营业绩奖=经营业绩奖基数×年度经营业绩考核得分÷100

若按照上述分配规则计算后，相邻考核等级的绩效年薪差距低于 2%（不考虑在岗时间），则应将分配差距拉至 2%。

第十条 任期激励兑现值

经理层成员任期激励兑现值与经理层个人任期经营业绩考核结果直接挂钩。

任期激励基数为任期内基本年薪与绩效年薪之和平均数的 30%，由董事会根据任期经营业绩指标完成情况对经理层进行考核。

任期激励=任期激励基数×任期经营业绩考核得分÷100

若按照上述分配规则计算后，任期激励最高与最低的薪酬差距低于 5%（不考虑在岗时间），则应将分配差距拉至 5%。

第五章 薪酬管理与监督

第十一条 经理层成员劳动关系、工资关系应当建立在公司，薪酬按照本办法进行管理。

第十二条 经理层成员不得超标准领取薪酬，不得以任何名义在分子公司领取未经公司核定的其他收入。

第十三条 经理层成员在所属全资、控股、参股企业兼职或在公司以外的其他单位兼职的，不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第十四条 经理层成员因岗位变动调离原单位的，自公司党委会研究决定任职时间的次月起，除按照当年在原单位实际工作月数计提的绩效年薪和任期激励外，不得继续在原单位领取薪酬，工资关系不得保留在原单位。

第十五条 经理层成员主动离职的，按当年在经理层岗位实际工作月数核定的绩效年薪正常支付，任期激励不再支付。

第十六条 经理层成员达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在经理层岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励金额外，不得继续在原单位领取薪酬。

第十七条 经理层成员因违纪违法离开任职岗位的，自离开任职岗位的次月起停发基本年薪，当年绩效年薪及任期激励收入不再发放。

第十八条 出现违反国家法律规定、国资委和公司相关规定，未履行或未正确履行职责，在经营中造成国有资产损失或其他严重不良后果的，以及发生较大及以上生产安全事故、较大及以上突发环境事件、重大质量责任事故、党风廉政建设重大负面事件、财务造假事件的，将严肃追究责任并按责任大小比例扣减或追索扣回经理层绩效年薪。追索扣回办法适用于已离职和已退休的经理层成员。

第六章 附则

第十九条 本办法由公司董事会和人力资源部负责解释，自公司董事会审议通过之日起生效。