

广州广电运通金融电子股份有限公司

高管层年度业绩考核与薪酬管理办法

(2017年修订)

第一章 总 则

第一条 公司经过规范改制和有效运作，已进入上市公司行列，为适应新的经营管理需要，有效建立高管层与企业持续发展相适应的激励与约束机制，促进企业效益增长，给股东及投资者以良好回报，现根据公司经营特点，制定本办法。

第二条 有关定义：

- 1、公司：指广州广电运通金融电子股份有限公司；
- 2、高管层：指按公司人字【2007】34号文纳入经营管理团队高管层级序列的人员。

对虽纳入高管序列，但实行谈判工资制或实行指定的考核办法的有关人员，按双方签订的协议或指定办法执行。

第三条 公司与高管层分别签订年度经营责任书，落实有关考核指标及相关事项。

第四条 高管层业绩考核遵循以下原则：

- 1、立足公司投资回报、权益保值增值和企业可持续发展；
- 2、权责利统一，激励与约束相结合。即业绩考核结果与薪酬挂钩，并作为职务任免的重要依据。
- 3、业绩增长原则，只有业绩增长才有超额激励。

第二章 年度经营业绩考核

第五条 年度经营业绩考核由总经理与董事会签订《高管层年度业绩目标》（附表一），有关考核指标、基本年薪、各岗位系数需经董事会审议通过，然后由董事长代表董事会与总经理签订责任书。

年度经营业绩考核期为公历完整会计年度，即当年的1月1日~12月31日。

第六条 考核指标：

- 1、定量指标：考核营业收入和净利润两项指标。两项指标数均为合并报表数，其中净利润需剔除非正常经营因素（如：资产处置、价值重估等）引起的增加或减少的收益部分，考核数据均以审计后的数据为准。

2、定性指标：主要结合年度生产经营管理工作主题和重点，就整体工作效果进行综合评价。同时，可在此基础上结合专项重点工作（项目）的考核要求，增设重点工作（项目）完成情况考核子项目。

第七条 考核指标基数确定办法：

1、基本原则

定量指标的确定：以上一年度实际完成数作为基数，根据市场实际情况并综合考虑企业成长性因素，由董事会作适度调整；

定性指标的确定：根据每年管理重点，设定具体的考核要素。

2、程序

确定年度考核指标（包括定量指标和定性指标），首先由总经理结合公司年度预算和经营工作要点提出书面的考核指标建议报告，报公司薪酬与考核委员会审核通过后，由薪酬与考核委员提交董事会审批，董事会在审批过程中，可以根据董事会讨论意见直接对指标进行调整，并按调整后的指标执行。

第八条 高管层薪酬与年度经营业绩考核办法

高管层实行年薪制。年度总收入（T）由年薪（A）和超额奖金（P）构成，其中年薪（A）由基本年薪（S）和绩效年薪（X）两部分组成。即：

年度总收入 $T = [\text{年薪 } A + (\text{超额奖金 } P \times \text{岗位系数 } i)] \times \text{调节系数 } I$

即： $T = [A + (P \times i)] \times I$

其中：年薪（A）=基本年薪（S）+绩效年薪（X）以总经理的基本年薪为基准，其他不同岗位序列高管的基本年薪以总经理的基本年薪乘以各自的岗位系数确定。

1、岗位系数

根据高管层人员层级和岗位性质的不同，划分岗位系数范围标准如下：

岗位序列	岗位系数
总经理	1.0
常务副总经理、副总经理、三总师	0.4~0.8
总经理助理、财务负责人、董事会秘书	0.1~0.6

2、基本年薪

（1）基本年薪（S）的确定。

总经理的基本年薪，由公司薪酬与考核委员会根据上一年度公司薪酬水平，结合未来一年

公司经营管理工作预期提出建议值，额度标准控制在上一年度公司员工平均工资的 6~10 倍范围内，随年度考核指标建议报告一并提交董事会审议批准后执行。

总经理以下高管层的基本年薪：由总经理按照年度经营管理工作重点和各岗位人员承担任务所起作用的不同，在以上相关岗位对应标准范围内拟定，经公司薪酬与考核委员会审核并提交董事会审议批准后执行。

(2) 基本年薪的发放

以董事会批准的总经理的基本年薪为基准，以及薪酬与考核委员会审核通过的各岗位系数，可计算出各高管层人员的基本年薪，基本年薪按 12 个月平均以月工资（M）形式发放。

3、绩效年薪

绩效年薪根据年度业绩完成情况考核计发，即：

$$\text{绩效年薪 (X)} = \text{绩效年薪基数 (X}_0\text{)} \times \text{业绩完成率 (R)}$$

$$\text{其中：绩效年薪基数 (X}_0\text{)} = \text{基本年薪 (S)} \times 1.5$$

业绩完成率（R）的计算按总经理、非营销类高管、营销类高管和独立核算类高管四类分别计算，即：

A、总经理的业绩完成率为公司整体的综合业绩完成率（R1），与公司整体的净利润完成率（N）和营业收入完成率（F）挂钩，即：

$$\text{绩效年薪 (X)} = \text{绩效年薪基数 (X}_0\text{)} \times \text{公司整体的综合业绩完成率 (R1)}$$

公司整体的综合业绩完成率（R1）= 公司净利润完成率（N）× 70% + 公司营业收入完成率（F）× 30%，其中：

$$\text{公司净利润完成率 (N)} = \frac{\text{净利润实际完成数}}{\text{净利润考核基数}} \times 100\%$$

$$\text{公司营业收入完成率 (F)} = \frac{\text{营业收入实际完成数}}{\text{营业收入考核基数}} \times 100\%$$

(1) 当 $R1 < 60\%$ 时，不计提绩效年薪，即绩效年薪为“0”；

(2) 当 $60\% \leq R1 \leq 100\%$ 时，绩效年薪按上述公式计算；

(3) 当 $R1 > 100\%$ 时，可计提全额绩效年薪，并且超额部分可计提超额奖金。

B、非营销类高管的业绩完成率（R2），与公司年度业绩完成情况和其个人年度目标责任书

得分百分比（w）相关，其中个人年度目标责任书以年初签订的为准。即：

绩效年薪（X）=绩效年薪基数（X₀）×非营销类高管的业绩完成率（R₂）

非营销类高管的业绩完成率（R₂）=公司整体的综合业绩完成率（R₁）×50%+个人年度目标责任书得分百分比（w）×50%

- （1）当 R₁<60%，w<60%时，不计提绩效年薪，即绩效年薪为“0”；
- （2）当 R₁<60%但 w≥60%时，业绩完成率 R₂ 可按上述公式计算 w×50%部分；
- （3）当 w<60%但 R₁≥60%时，业绩完成率 R₂ 可按上述公式计算 R₁×50%部分；
- （4）当 60%≤R₁ 和 w<100%时，业绩完成率 R₂ 按上述公式计算；
- （5）当 R₁≥100%，或 w≥100%时，R₁ 或 w 都按“1”计算业绩完成率 R₂。

C、营销类高管的业绩完成率（R₃），与公司年度业绩完成情况和其各自所负责领域的销售业绩完成率（r）相关，其中所负责领域的销售业绩目标以董事会薪酬与考核委员会确定的年度业绩目标为准。即：

绩效年薪（X）=绩效年薪基数（X₀）×营销类高管的业绩完成率（R₃）

营销类高管的业绩完成率（R₃）=公司整体的综合业绩完成率（R₁）×30%+所负责领域销售业绩完成率（r）×70%

- （1）当 R₁<60%，r<60%时，不计提绩效年薪，即绩效年薪为“0”；
- （2）当 R₁<60%但 r≥60%时，业绩完成率 R₃ 可按上述公式计算 r×70%部分；
- （3）当 r<60%但 R₁≥60%时，业绩完成率 R₃ 可按上述公式计算 R₁×30%部分；
- （4）当 60%≤R₁ 和 r<100%时，业绩完成率 R₃ 按上述公式计算；
- （5）当 R₁≥100%，或 r≥100%时，R₁ 或 r 都按“1”计算业绩完成率 R₃。

D、独立核算类高管的业绩完成率（R₄），与其各自所负责业务领域整体的净利润完成率（N₄）和营业收入完成率（F₄）挂钩。即：

绩效年薪（X）=绩效年薪基数（X₀）×独立核算类高管的业绩完成率（R₄）

独立核算类高管的业绩完成率 R₄=所负责子公司净利润完成率 N₄×70%+所负责子公司营业收入完成率 F₄×30%，其中：

所负责子公司的净利润完成率、营业收入完成率等以董事会薪酬与考核委员会确定的年度业绩目标为准。负责投资类业务的高管，根据《投资管理团队业绩考核与薪资管理办法》核算。

4、超额奖金

超额奖金（P）按总经理、非营销类高管、营销类高管和独立核算类高管四类分别计算，

具体计算方式如下：

A、总经理超额奖金（P）的计算办法

总经理的超额奖金（P）为公司整体净利润完成数计提的超额奖金（P1），当“公司实际完成净利润数 > 考核基数”且“公司营业收入完成率（F）≥80%”时，可以计发超额奖金（P1）；低于以上标准，则不进行超额奖金（P1）计提。

超额奖金（P1）采用分段计提的办法，即：公司整体净利润超额完成率（Vn）处于不同的阶段，则按对应不同的激励系数（y1）分段计提超额奖金。

超额奖金（P1）按下表计算：

公司整体净利润超额完成率（Vn）	超额激励系数 y1	计提超额奖金（P1=En）
$0 < V1 \leq 30\%$	0.7%	$E1 = \text{净利润考核基数} \times V1 \times 0.7\%$
$30\% < V2 \leq 60\%$	0.5%	$E2 = \text{净利润考核基数} \times [30\% \times 0.7\% + (V2 - 30\%) \times 0.5\%]$
$60\% < V3 \leq 90\%$	0.3%	$E3 = \text{净利润考核基数} \times [30\% \times (0.7\% + 0.5\%) + (V3 - 60\%) \times 0.3\%]$
$V4 > 90\%$	0.25%	$E4 = \text{净利润考核基数} \times [30\% \times (0.7\% + 0.5\% + 0.3\%) + (V4 - 90\%) \times 0.25\%]$

B、非营销类高管超额奖金（P）计算办法

非营销类高管“个人目标责任书得分≥80分”时，可以计发超额奖金（P）；具体计算办法和条件同总经理的超额奖金计算办法和条件。

C、营销类高管超额奖金（P）计算办法

营销类高管的超额奖金与公司整体净利润完成数和所负责业务领域的销售业绩完成数相关。其计算公式如下：

$$\text{营销类高管超额奖金 (P)} = (P1) \times 30\% + (P2) \times 70\%$$

其中：

P1 按公司整体净利润完成数计提的超额奖金计算（计算办法同上）。

P2 是按所负责业务领域的销售业绩完成数计提的超额奖金。计提的规则如下：

当“所负责领域的销售业绩（含税）实际完成数 > 当年销售业绩考核基数”时，可计发超额奖金（P2）。低于以上标准的，则不进行相应的超额奖金计提。P2 按下表分段计提：

销售业绩超额完成率 (An)	超额激励系数 y2	计提超额奖金 (P2=Tn)
$0 < A1 \leq 30\%$	0.5%	$T1 = \text{考核基数} \times A1 \times 0.5\%$
$30\% < A2 \leq 60\%$	0.4%	$T2 = \text{考核基数} \times [30\% \times 0.5\% + (A2 - 30\%) \times 0.4\%]$
$60\% < A3 \leq 90\%$	0.3%	$T3 = \text{考核基数} \times [30\% \times (0.5\% + 0.4\%) + (A3 - 60\%) \times 0.3\%]$
$A4 > 90\%$	0.25%	$T4 = \text{考核基数} \times [30\% \times (0.5\% + 0.4\% + 0.3\%) + (A4 - 90\%) \times 0.25\%]$

D、独立核算类高管超额奖金 (P) 计算办法

独立核算类高管的超额奖金，参考本办法总经理超额奖金计算的相关条款，并结合所负责子公司的实际经营规模等因素确定，具体以各子公司董事会确定的为准。

5、调节系数

主要是根据有关定性考核指标完成情况，结合公司年度经营管理工作总体效果，由薪酬与考核委员会综合评价，在 0.6~1.3 系数范围内确定。

第九条 年度总收入的考核与兑现

依据年度财务审计报告及董事会确定的年度考核指标，由人力资源部（薪酬与考核委员会秘书机构）计算高管层年度总收入，填写《高管层年度薪酬考核表》（附表二），提交审计部审核，然后将计算结果报薪酬与考核委员会审核后，提交董事会审议通过，经董事长审批后兑现。

年度总收入的考核及兑现一般于会计年度结束后 4 个月内完成。

第十条 高管层年度薪酬分配情况，按中国证监会、深圳证券交易所的有关要求进行披露。

第三章 有关规定

第十一条 高管任职时间超过 3 个月的，以其任职时间按月平均计算基本年薪、绩效年薪、超额奖金；高管任职时间少于 3 个月的，不按照上述办法考核。

若高管同时兼管营销类、非营销类和独立核算类：各类业务的完成率均 $\geq 80\%$ ，则奖金取营销类、非营销类、独立核算类高管核算绩效年薪和超额奖金的最高值；若其中一类业务的完成率小于 80%，则由公司董事会薪酬与考核委员会审议决定。

第十二条 公司必须严格按照国家会计制度编制合并会计报表，保证会计信息的真实性。企业虚报、瞒报财务状况的，除按照有关法律法规处理外，扣回多兑现的奖励，并追究有关人

员的责任。

第十三条 对在市场拓展、自主创新（包括自主知识产权）、资源节约、扭亏增效、管理创新等方面取得突出成绩，做出重大贡献的，公司可设立单项特别奖，加大对有关人员的激励。

第十四条 公司高管层违反国家法律法规的规定，导致重大决策失误、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等，给企业造成重大不良影响或造成企业资产流失的，经董事会审议决定，扣发其绩效年薪等；情节严重的，给予纪律处分；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第十五条 对于在考核期内公司发生清产核资、购并重组、经营责任人变动等情况的，可以根据具体情况由董事会决议变更经营业绩责任书的相关内容。

第十六条 公司高管层按本办法领取薪酬后，不再享受企业内部的工资、奖金、津贴等工资性收入及其他工资补贴。基本年薪、绩效年薪、超额奖金均为税前所得，个人所得税的缴纳按照国家税法的有关规定执行。

第十七条 本办法由董事会负责解释。

第十八条 本办法自发布之日起生效。原公司人字【2014】19号文《高管层年度考核与业绩管理办法》同时废止。

广州广电运通金融电子股份有限公司

二〇一七年四月

附表一：

高管层_____年度业绩目标

一、考核指标

公司年度考核指标	考核基数
营业收入	
净利润	
各业务（合同额/收入/利润） 指标	考核基数

二、基本年薪考核

总经理基本年薪（系数：1.0）_____万元,其他高管以总经理基本年薪为基准，在
0.1~0.8 范围内确定。

职务	姓名	岗位系数	月薪（基本年薪/12）
总经理			
常务副总经理			
副总经理			
副总经理			
副总经理			
副总经理			
总经理助理			
总经理助理			
总经理助理			
财务负责人			
董事会秘书			

本责任书一式两份，自_____年_____月_____日起执行

总经理（代董事长）确认：

附表二：

高管层_____年度薪酬考核表

单位：万元

姓名	月工资 M ($M=S/12$)	基本年薪 (S)	绩效年薪 基数 XO ($XO=S*1.5$)	绩效年薪 X ($X=XO*R$)	超额奖励 奖金 P	岗位 系数 i	调节 系数 I	年度总收入	备注
合计									
薪酬与考核委员会审核									
总经理（代董事长）审批									