

宝塔实业股份有限公司

高层管理人员薪酬及考核制度

第一章 总则

第一条 目的。为进一步规范和合理制定宝塔实业股份有限公司（以下简称“公司”）高层管理人员的薪酬管理，充分发挥绩效考核的规范与引领作用，促进公司的可持续发展，结合公司实际情况，特制定本薪酬考核办法。

第二条 适用范围。本办法适用于公司高层管理人员。高层管理人员（以下简称“高管”）指由董事会批准任命的下列人员：公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等。上级党委任命的干部按照职级对应关系纳入考核范围。

第三条 遵循原则。

（一）战略导向原则。薪酬管理体系与公司发展阶段相适应，体现公司价值取向和公司文化，有效引导员工的绩效行为去实现公司的战略目标。

（二）经营一致性原则。薪酬水平的确定必须与公司经济效益和支付能力相结合，保证公司在合理积累的基础之上实施薪酬激励。

（三）按劳分配原则。坚持薪酬收入以基本薪酬与绩效薪酬等相结合，体现职位基本考核和多劳多得的分配原则

（四）公平合理原则。公司内部各岗位的薪酬既要体现各岗位对公司的价值，又要体现能力和绩效差异，公平合理地体现薪酬水平。实现“责、权、利”的统一。

第二章 薪酬管理机制

第四条 决策机构。公司董事会负责审议公司高层管理人员的薪酬标准。

第五条 组织与实施机构。公司董事会薪酬与考核委员会负责高层管理人员薪酬管理制度、年度薪酬标准的制订和绩效考核工作。

公司综合管理部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高层管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准及构成

第六条 高层管理人员薪酬构成。高管人员的薪酬主要由基本年薪、绩效年薪、和任期激励三部分构成。

(一) 基本薪酬：根据自治区人力资源和社会保障厅公布认定的上年度区属国有企业在岗职工平均工资*0.8 和上年度公司在岗职工平均工资*0.2 之和的 2 倍确定。高层管理人员正职系数为 1.0，副职为 0.8。

(二) 绩效年薪：以基本年薪为基础，根据年度经营业绩考核结果和公司业务发展情况确定(不含经营业绩超额绩效)，在基本年薪的 1.1-1.9 倍之间浮动，分为 9 档，档差为 0.1。高层管理人员正职系数为 1.0。高层管理人员副职平均系数为 0.8，并按考核办法和实际考核结果适当拉开差距。

(三) 任期激励收入：根据任期经营业绩考核结果，在不超过高层管理人员任期内年薪总额的 30%以内确定（不含经营业绩超额绩效）。

第七条 发放周期。

(一) 基本年薪每年核定一次，按月兑现；绩效年薪参照 1 倍基本年薪额度按月预发，公司依据年度经营指标业绩评估结果，对预发绩效年薪予以调整，考核结束后进行清算，多退少补。

(二) 任期激励收入实施延期支付，即根据任期考核结果，在任期结束的首年支付 50%，次年支付 50%。

第八条 经营业绩超额绩效。

(一) 目的：为有效推动公司转型升级和提质增效，激励公司高质量、超额度完成年度目标任务，取得重大业绩突破，实行年度经营业绩超额绩效，并入高层管理人员绩效年薪。

(二) 适用条件：

1、公司年度归属母公司净利润超过目标值的，按照超出部分的 30%比例计算超额绩效薪酬，原则上不封顶。

2、公司高质量完成年度重点工作任务，其成绩突出、效果显著、贡献度大、数据准确、结果公认，取得重大业绩突破的，公司根据完成质量和贡献程度，对班子予以激励，绩效额度原则上在 10-100 万之间。

(三) 发放周期：经营业绩超额绩效根据年度考核结果一次性兑现，由董事会会在考核结果确认后核算发放。

第四章 绩效考核规则

第九条 考核指标。年度考核指标由经营效益指标、管理绩效指标和约束性指标组成，具体由董事会按年度向经营层下达任务书。

第十条 考核阶段。考核分为三个阶段，即年初签订年度经营业绩责任书或下达文件，实施过程动态管理及日常考核，年末进行年度综合考核。

第十一条 考核周期。以公历年每一年为考核期，任期考核以三年为考核期。

第十二条 考核等级。

董事会对高层管理人员班子成员实行集体经营业绩考核，年度和任期的考核等级根据考核得分确定，分为A、B、C、D四个级别；其中 $A > 110$ ， $100 < B \leq 110$ ， $90 < C \leq 100$ ， $D \leq 90$ 。

高层管理人员班子绩效年薪按照考核得分对应百分比核算。考核为B级及以上可发放经营业绩超额绩效。考核为A级，次年班子绩效薪档提升一档。考核为D级，次年班子绩效薪档降低一档。

第十三条 考核调整。考核期内，因公司转型升级、结构调整、改革重组、培育重大战略性新兴产业或受重大政策因素等影响时，经董事会审定，可对考核结果进行调整。

第十四条 惩罚措施。有下列情形之一的，公司根据具体情况给与考核降级或处理，并按照有关规定对相关责任人进行追究处理。

- (一) 违反有关法律法规和规章制度，虚报、瞒报财务状况和经营结果的；
- (二) 负责人违反法律法规和有关规定，导致重大安全生产和环境污染事故的；
- (三) 对监督检查问题整改不力的；
- (四) 负责人收到组织处理或党纪、政纪处分的。

第五章 薪级薪档的确定

第十五条 薪酬体系。公司实行以岗位职级体系为基础的薪酬级别体系，按照“以岗定级，以级定薪，强化激励，鼓励绩效”的原则确定薪酬级别。公司高级管理人员按照薪酬管理办法设定为3级、9档宽带薪酬。高级管理人员正职基本薪酬按本办法第六条规定每年核算一次，绩效薪酬按薪档依次为基本薪酬的1.1-1.9倍。

表1 高级管理人员宽带薪酬表

高级管理人员宽带薪酬表										
职级	薪档	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	薪级									
10	10	10-1	10-2	10-3	10-4	10-5	10-6	10-7	10-8	10-9
9	9	9-1	9-2	9-3	9-4	9-5	9-6	9-7	9-8	9-9
8	8	8-1	8-2	8-3	8-4	8-5	8-6	8-7	8-8	8-9

第十六条 薪级薪档的确定。依据市场水平及相关规定，高级管理人员正职职级初次定为9级，对应薪级为9级，薪档定为3档，其余高级管理人员初次职级定为8级，对应薪级为8级，薪档定为3档；后续薪级薪档按薪酬管理办法和本办法第十三条进行调整。

第六章 附则

第十七条 本办法由董事会负责解释。

第十八条 本办法经董事会批准后生效。