

议案二 附件 2

# 广州广日股份有限公司

## 高级管理人员薪酬管理办法实施细则

### 第一章 总 则

**第一条** 为贯彻落实《高级管理人员薪酬管理办法》，根据国家有关法律、法规的规定，结合公司的实际情况，制定本实施细则。

**第二条** 适用本细则的高级管理人员是指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及经董事会认定的其他高级管理人员。

**第三条** 高级管理人员薪酬实行年薪制，年薪标准由董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员考核后确定。考核包括公司完成年度经营目标考核和高级管理人员个人绩效考核。

### 第二章 年度经营目标考核

**第四条** 年度经营目标考核以公历年为考核期。

**第五条** 年度经营目标考核由公司董事会与总经理签订年度《经营目标责任书》进行。

**第六条** 年度经营目标责任书主要包括以下考核指标：

#### （一）公司经营考核指标

1. 净利润总额。
2. 主营业务收入总额。
3. 净资产收益率。
4. 盈余现金保障倍数。

5. 应收账款周转率（次）。

6. 技术开发费投入比率。

## （二）企业建设与发展考核指标

1. 公司法人治理。包括公司法人治理结构建立，董、监、高权责管理，信息披露工作。

2. 经营团队建设。包括经营班子素质建设、能力建设，依法经营，科学决策等方面。

3. 员工队伍建设。包括按政策用工、人力资源管理制度健全、人才队伍建设，员工文化生活健康等方面。

4. 企业管理与可持续发展。包括企业各项管理制度健全、企业风险管理和控制、企业规划达成、技术创新与知识产权管理等方面。

5. 社会责任与社会贡献。包括建设绿色环保企业、参与社会捐赠和社会服务等方面。

## （三）专项考核指标

1. 安全生产。

2. 计划生育工作。

3. 新业务拓展。

**第七条** 年度经营目标责任书完成情况按下列程序进行考核：

（一）公司总经理在年度考核期结束 5 个月内依据经审计的企业财务决算报告和经审核的统计数据，对年度经营目标考核目标完成情况进行总结分析并报告董事会薪酬与考核委员会。

（二）董事会薪酬与考核委员会考核后，形成总经理年薪标准意见。

## 第三章 薪酬构成与年薪计算

**第八条** 高级管理人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成。

**第九条** 基本薪酬

基本薪酬在任职年度内固定领取，按确定的年度基本薪酬总额按月平均发放。总经理的年度基本薪酬总额根据合并报表的企业年平均用工人数（含劳务工）和总资产规模确定，其他高级管理人员以总经理的年度基本薪酬总额为依据，按比例确定年度基本薪酬总额。

总经理年度基本薪酬总额计算：

档次	按用工总人数确定年度基本薪酬		按总资产确定年度基本薪酬		年度基本薪酬合计 (万元)
	人数 (人)	基本薪酬 (万元)	总资产 (亿元)	基本薪酬 (万元)	
1	人数>4500	18	总资产>40	24	42
2	3000<人数≤ 4500	16	30<总资产≤40	20	36
3	人数≤3000	14	总资产≤30	16	30

年度基本薪酬总额 =按用工总人数确定基本薪酬 +按总资产确定年度基本薪酬

月度发放额=年度基本薪酬总额÷12个月

**第十条** 绩效薪酬

(一) 绩效薪酬=绩效薪酬基数×薪酬系数×绩效考核系数

(二) 绩效薪酬基数由经考核后确定的年薪标准减除年度基本薪

酬总额得出(年度基本薪酬总额按总经理的标准计算),计算结果为负数则不得享受绩效薪酬。

(三) 企业出现重大安全责任事故或计划生育工作不达标的不发放绩效薪酬。

## 第十一条 年薪标准计算

(一) 公司经营指标考核年薪计算(年薪 A)

年薪 A=工资基数×净利润完成值系数×经营业绩系数×0.8

1. 工资基数。按完成净利润规模计算:(按合并报表净利润剔除日立电梯投资收益计算。)

级别	净利润规模	适用公式	工资基数
1	不超过 5000 万元的 (含 5000 万元)	$a = \frac{\text{净利润 (万元)}}{500 \text{ (万元)}}$	a +25 万元
2	超过 5000 万元至 10000 万元的部分 (含 10000 万元)	$b = \frac{\text{净利润 (万元)}}{600 \text{ (万元)}}$	a +b+25 万元
3	超过 10000 万元至 20000 万元的部分 (含 20000 万元)	$c = \frac{\text{净利润 (万元)}}{700 \text{ (万元)}}$	a +b+c+25 万元
4	超过 20000 万元以上	$d = \frac{\text{净利润 (万元)}}{800 \text{ (万元)}}$	a +b+c+d+25 万元

## 2. 净利润完成值系数计算

净利润完成值系数= 1+(加分/100) 或 1-(减分/100)

净利润完成率每增加或减少 1 个百分点，则对应增加或减少 1.2 分

$$\text{净利润完成率} = \frac{\text{当年实现净利润总额}}{\text{当年目标净利润总额}} \times 50\% + \frac{\text{当年实现净利润总额}}{\text{上年净利润总额}} \times 50\%$$

## 3. 经营业绩系数计算：

经营业绩系数=经营业绩系数（1）×50%+经营业绩系数（2）×50%

经营业绩系数（1）计算：

类别	指标	考核办法	计算公式
经营业绩系数（1）	主营业务收入完成值	完成主营业务收入系数为 1；超 1 个百分点加 1 分；低于完成值 1 个百分点扣 1 分。	主营业务收入完成值=当年实现值/当年目标值*50%+当年实现值/上年实现值*50% 经营业绩系数（1）=1+（加分）/100 或 1+（减分/100）

经营业绩系数（2）计算：

类别	指标	权重	考核办法	计算公式
经营业绩系数	净资产收益率	40%	基本分为 70 分；超 1 个百分点加 2 分，加分最多不超过 30 分；低	净资产收益率完成率=当年实现值/

(2)			于完成值 1 个百分点扣 2 分，扣分不超过 30 分。	当年目标值
	盈余现金保障倍数	20%	基本分 100 分；低于完成值扣 1~30 分	盈余现金保障倍数完成率=当年实现值/当年目标值
	应收账款周转率	20%	基本分 100 分；低于完成值扣 1~30 分	应收账款周转率完成率=当年实现值/当年目标值
	技术开发费投入比率	20%	基本分 100 分；低于完成值 1 个百分点扣 2 分，扣分最多不超过 30 分。	技术开发费投入比率完成率=当年实现值/当年目标值
<p>综合得分=净资产收益率得分×40%+盈余现金保障倍数得分×20%+应收账款周转率得分×20%+技术开发费投入比率得分×20%</p> <p>经营业绩系数 (2) =1+ (综合得分-70) /100</p>				

4. 当年各项研究开发投入占销售收入的比重超过 3%以上部分，按其 200%视同调增净利润。

(二) 企业建设与发展指标年薪计算 (年薪 B)

1、年薪 B=工资基数×净利润完成值系数×经营业绩系数×[(企业建设与发展得分×20%) /100]

2、企业建设与发展考核项目如下：

NO	指标	分值
----	----	----

1	公司法人治理	25 分
2	经营团队建设	25 分
3	员工队伍建设	20 分
4	企业管理与可持续发展	20 分
5	社会责任与社会贡献	10 分
合计		100 分
另：企业建设与发展项目获得政府级别的奖励或荣誉加分，其中：新增国家级加 25 分/项、省级加 20 分/项、市级加 15 分/项；保持荣誉 5 分/项。		

### （三）专项考核年薪计算（年薪 C）

1. 安全生产管理和计划生育工作实行一票否决。

2. 新业务拓展：

完成率=当年实现值/当年目标值

每超 1%，奖励 0.1 万元；每差 1%，扣 0.1 万元，扣额最多不超过 5 万元。

（四）年薪标准总额=年薪 A+年薪 B+年薪 C

**第十二条** 薪酬系数确定。总经理薪酬系数为 1，其他高级管理人员按 0.6-0.9 幅度确定。

**第十三条** 绩效考核系数确定。高级管理人员个人绩效考核为优秀按 1.1 计算；良好按 1.05 计算；合格按 1 计算；不合格者按 0 计

算。

**第十四条** 为加强激励的力度，对绩效考核达到良好或优秀的高级管理人员，除按上述规定发放薪酬外，另按以下办法增加奖励金，计算公式：

增加奖励金= 个人年度基本薪酬总额×（个人绩效考核系数 - 1）

**第十五条** 为加强廉政风险管理，预留所有高级管理人员个人薪酬的 10%作为廉政风险保证金，如果没有出现任何廉政方面的问题，该部分薪酬将于第二年发放；如果出现廉政问题，涉嫌违法犯罪的，廉政风险保证金将上缴。

#### 第四章 附 则

**第十六条** 本细则经公司董事会审议通过后生效，如本细则与国家发布的法律、法规和规章存在冲突的，以国家法律、法规和规章为准。2016年6月12日董事会审议通过的《高级管理人员薪酬管理办法实施细则》（第二版）同时废止。

**第十七条** 本细则由公司董事会负责解释。

广州广日股份有限公司

二〇一七年一月