

四川川润股份有限公司

关于高级管理人员薪酬考核管理办法的公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

四川川润股份有限公司（以下简称“公司”）于2021年3月30日召开第五届董事会第二十次会议，会议审议通过了《关于高级管理人员薪酬考核管理办法的议案》。

第一章 总 则

第一条 为推进公司建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效地调动高级管理人员的积极性和创造性，不断提升企业经营管理水平，促进企业经济效益的持续增长，特制定本办法。

第二条 本办法所指高级管理人员包括公司总经理、副总经理、财务总监和董事会秘书。

第三条 董事会根据公司所处不同战略阶段设计相适应的薪酬体系，薪酬体系设计遵循以下原则：

- 1、业绩导向原则：高级管理人员薪酬必须与高级管理人员团队和个人的绩效完成状况密切相关，不同的绩效考评结果应当在薪酬中量化地体现；
- 2、内部公平原则：高级管理人员薪酬要合理体现不同层级、不同职系、不同岗位在企业中的价值差异；
- 3、外部竞争原则：高级管理人员整体薪酬水平在行业中具备竞争性。董事会可根据企业实际情况有针对性地制定独立的高端人才引进方案；
- 4、经济性原则：董事会确定高级管理人员年度薪酬水平时应充分考虑公司整体经营状况，保证公司业绩持续增长，维护股东利益；
- 5、可操作原则：高级管理人员薪酬体系设计应在国家法律法规允许范围内进行，且兼顾操作的便利性。

第二章 职能部门

第四条 董事会设薪酬与考核委员会为高级管理人员薪酬管理的职能机构，

履行高级管理人员薪酬管理职责；负责制定、修订公司《高级管理人员薪酬管理办法》；负责制定高级管理人员年度绩效考核方案并组织实施；检查本办法实施状况。

第五条 股份人力资源部负责高级管理人员日常薪酬核算、管理工作：类比地区、企业的高级管理人员薪资调查，协助实施高级管理人员绩效考核及年度超目标激励核算，完成薪酬与考核委员会分派的其他工作。

第三章 薪酬结构

第六条 高级管理人员薪酬由基本年薪、浮动年薪、经营性奖金、福利补(津贴)、权益类奖励、股权激励等部分构成。

第七条 基本年薪的定义：董事会核定的高级管理人员的年度薪酬，包括基本年薪与绩效工资两部分：

1、基本年薪：体现高级管理人员个人技能以及所在岗位的内在价值，反映其工作的复杂程度和承担的责任大小，具有一定的保障性；

2、绩效工资：是为了促进高级管理人员完成预定目标而设立的绩效性薪酬。公司根据年度预算确定半年度/年度个人PBC或团队BSC，根据PBC完成情况及综合评价兑现其绩效工资。

第八条 浮动年薪：体现高级管理人员的价值贡献，可根据所在公司BSC及个人PBC完成情况兑现发放；若达成规定目标后，浮动年薪可在次年转为基本年薪，若未达成目标则取消浮动年薪。

第九条 经营性奖金：是属于获取分享制，是通过增加价值部分按一定比例的获取，相应奖金额度随着实际经营业绩情况是变动的，可能多，可能少，也可能没有。

第十条 权益类奖励：董事会根据公司年度经营业绩对高级管理人员实施权益类奖励，具体办法另行制定。

第十一条 福利和补贴：包括按国家法律法规应享有的基本福利、补贴和公司专项福利、补贴。

第十二条 股权激励：具体办法根据《上市公司股权激励管理暂行办法》另行制定。

第四章 薪酬标准与发放

第十三条 基本年薪+浮动年薪的标准及发放：

1、薪酬与考核委员会根据国家宏观经济形势、上年度公司经营状况、同行业企业对标分析、上年度公司BSC和个人PBC考核情况、年度预算目标设定等因素，在每年年初时制定公司高级管理人员的基本年薪+浮动年薪标准，报董事会批准；

2、公司高级管理人员的基本年薪按月发放，基本年薪的80%按月发放80%，20%作为绩效工资按半年/年度考核发放。

3、公司高级管理人员的浮动年薪按年发放，根据年度目标公司BSC及个人PBC完成情况兑现发放；当年公司BSC不低于90分（含），则将该浮动年薪在次年转为基本年薪，若低于90分，则取消该浮动年薪部分。

第十四条 绩效工资的考核及发放：

1、绩效工资标准：

绩效工资标准=基本年薪*20%

2、考核方式：高级管理人员的绩效工资根据年度个人PBC实施考核；董事会每年初与股份公司总经理签订年度个人PBC，总经理与高级管理人员签订年度个人PBC；年度个人PBC可根据公司预算调整情况进行修改。

3、考核原则：

绩效工资按基本年薪*20%部分作为每月度预留，在半年度与年度分两次根据各公司《薪酬绩效考核细则》相关规定并结合个人PBC考核结果发放，年底汇算，多退少补。

（1）个人PBC得分 ≥ 80 分，绩效工资全额发放，不能超过预留绩效工资总额；

（2）个人PBC得分 < 80 分，绩效工资按比例核算发放，即发放绩效工资=得分/80分*预留绩效工资总额。

第十五条 经营性奖金的生成及发放：

1、经营性奖金的生成机制：

公司按其牵引的规模（收入）、效益（利润）、回笼、资产利用效率等要素进行选择并匹配权重，且达成当年度净利润目标底线值后方可生成奖金包；相应权重及底线值报公司薪酬与考核委员会审定后实行。

2、经营性奖金的发放：

高级管理人员的奖金包根据年度个人PBC考核情况在对应公司经营性奖金

中进行分配。

第十六条 权益类奖励及股权激励另行制定。

第五章 其他事项

第十七条 因工作调动、合同到期、经同意辞职等正常原因离开管理岗位者，按实际在岗月份经离任审计后按个人月度负面清单考核计发个人绩效工资与年中/年末预留绩效工资；因违纪违规被开除、擅自离职等非正常原因离开岗位者，不发放年中/年末绩效工资；正常辞职及解约未满完整会计年度、被辞退离开公司的，取消当年度权益类奖励。

第十八条 高级管理人员兼任其他职务时，按其最高职务计算薪酬，不发放兼任职务薪酬。

第十九条 公司高级管理人员的个人所得税按税法规定由财务部门代扣代缴。

第二十条 年度净利润考核指标，均采用以归属于上市公司股东的净利润和归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润孰低为标准。

第六章 附 则

第二十一条 修改后的本办法经公司董事会审议通过后生效。如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第二十二条 本办法由薪酬与考核委员会负责解释。

备查文件

- 1、公司第五届董事会第二十次会议决议；
- 2、第五届董事会薪酬与考核委员会第六次会议决议。

特此公告。

四川川润股份有限公司

董 事 会

2021年3月30日