

# 广东塔牌集团股份有限公司

## 薪酬激励计划实施细则

### 第一章 总 则

**第一条** 为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，确保公司发展目标的实现，广东塔牌集团股份有限公司（以下简称“公司”）根据国家有关法律法规及《薪酬激励计划管理办法》的相关规定，特制定本实施细则。

**第二条** 对激励对象的考核评价必须坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本实施细则和激励对象的工作业绩进行评价，实现薪酬激励与本人工作业绩、工作态度紧密结合。

**第三条** 本实施细则由公司董事会负责审批，董事会下设的薪酬与考核委员会（以下简称“委员会”）负责具体考核工作的实施，公司财务管理中心、生产质量部等相关部门负责考核数据的收集与提供，并对数据的真实性及可靠性负责。

### 第二章 薪酬激励的激励对象及奖励系数

**第四条** 激励对象及其总奖励系数（表一：）

激励对象	该年总奖金系数
副董事长（1人）	4.0%/人
总经理（1人）	4.0%/人
分管创投公司领导（1人）	3.0%/人
分管混凝土副总经理（1人）	2.5%/人
分管水泥副总经理（1人）	2.5%/人
分管技术业务副总经理（1人）	2.5%/人
董事会秘书（1人）	2.5%/人
监事会主席（1人）	2.5%/人
财务总监（1人）	2.5%/人
总经理分配奖励各企业 / 部门人员	24%
其他未被奖励员工	50%
备注：公司党委副书记、文福万吨线项目筹建总指挥按副总经理标准核发，公司党委副书记的个人考核办法由公司党委确定，文福万吨线项目筹建总指挥的个人考核办法由公司管理层确定。	

**第五条** 薪酬激励对象的具体名单由委员会拟定并经公司董事会审议通过。

**第六条** 总经理分配奖励各企业、部门人员及其他未被奖励员工部分由总经理确定分配方案，并报送董事会备案。

**第七条** 在薪酬激励计划过程中，激励对象有下列情形之一的，由董事会决定取消激励对象的被授予资格：

- (一) 最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- (三) 具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的；
- (四) 董事会认定的其他情形。

### 第三章 薪酬激励的考核方式

#### 第八条 考核指标

- (一) 有关对激励对象的考核指标、权重等，由委员会拟定并经公司董事会审议通过；
- (二) 有关激励对象的具体考核内容由委员会拟定执行；
- (三) 当公司经营情况发生变化需对考核指标、权重等进行调整时，由委员会提出并经公司董事会审议通过。

#### 第九条 考核期

薪酬激励计划为有效期内的每个会计年度，每年度考核一次。

#### 第十条 绩效计算办法

- (一) 绩效考核总得分计算办法（权重分）

公司绩效年度总得分=归属于母公司所有者的综合收益完成率（权重 60 分）+信息披露及投资者关系管理（权重 15 分）+熟料产量完成率（权重 10 分）+水泥销量完成率（权重 10 分）+人均水泥产

量（权重 5 分）。安全、环保、质量、综治管理列入单项考核。满分为 100 分，得分原则上可以超过 100 分。

归属于母公司所有者的综合收益为提取薪酬激励奖金前的数据，并且为经审计后的数据。

对个人考核以“表一”为奖金提取的系数，具体根据分工不同而设立不同的考核参数进行考核。

（二）每年年初由董事会确定当年的具体指标。

（三）奖罚办法

总奖金额：根据公司绩效总得分，对应下表算出每年奖罚金额（表二）

得分	奖金额奖励或扣除
60 分以下	总经理考虑辞职，总经理扣年薪 50%，其他激励对象年薪 25%
60 分-69 分	总经理扣年薪 30%，其他激励对象年薪 10%
70 分-79 分	不奖不扣
80 分-89 分	该年归属于母公司所有者的综合收益的 3%
90 分-99 分	该年归属于母公司所有者的综合收益的 5%
100 分及以上	该年归属于母公司所有者的综合收益的 10%，该年超产部分可以记入下年成绩

### 第十一条 考核程序

（一）委员会根据公司各部门提供的数据及书面意见，对激励对象进行考核，并将初步结果报董事会审定。

（二）对于激励对象为公司董事及高级管理人员的，根据《关于首发及再融资、重大资产重组摊薄即期回报有关事项的指导意见》（中

国证券监督管理委员会公告[2015]31号)及高级管理人员和董事作出的承诺,委员会还可以对公司填补回报措施的执行情况是否到位予以考量。

(三) 每次考核结束后,由委员会将结果统一反馈给各激励对象,如激励对象对考核结果有异议,可在收到通知后的3个工作日内向委员会提出书面申诉,委员会将报董事会决定是否更改考核结果。

## 第十二条 个人考核办法

(一) 分管水泥的副总经理考核:

得分数=水泥产业净利润完成率(权重60分)+熟料产量完成率(权重15分)+水泥销量完成率(权重10分)+旋窑运转完成率(权重5分)+单位综合电耗、标准煤耗达标率(权重5分)+人均水泥产量(权重5分)。水泥产业质量管理、公司安全、环保、物资采购管理列入单项考核。

(二) 分管混凝土的副总经理考核:

得分数=混凝土产业净利润完成率(权重60分)+混凝土产业应收账款完成率(权重25分)+混凝土产业生产质量管理(权重15分)。混凝土产业安全、环保、综治、物资采购管理列入单项考核。

(三) 分管创投公司领导考核:

得分数=新兴产业综合收益总额完成率(权重60分)+资本投资管理(权重15分)+产业发展(权重15分)+项目调研(权重10分)。

(四) 分管技术业务的副总经理考核:

得分数=水泥产业净利润完成率(权重60分)+旋窑运转完成率

(权重 10 分)+吨熟料设备维修费(权重 10 分)+吨水泥设备维修费(权重 10 分)+单位综合电耗、标准煤耗达标率(权重 5 分)+人均水泥产量(权重 5 分)。技术进步目标管理、安全、环保管理列入单项考核。

(五) 董事会秘书考核:

得分数=公司绩效年度总得分(权重 60 分)+市值完成率(权重 20 分)+信息披露及舆情管理(权重 10 分)+投资者关系管理(权重 10 分)。

(六) 财务总监(兼创投公司领导)考核:

得分数=公司绩效年度总得分(权重 30 分)+新兴产业综合收益总额完成率(权重 30 分)+财务费用降低指标完成率(权重 20 分)+应收帐款完成率(权重 10 分)+财务分析报告及时性及质量(权重 10 分)。

备注:财务总监不兼任或不分管创投公司

得分数=公司绩效年度总得分(权重 60 分)+财务费用降低指标完成率(权重 20 分)+应收帐款完成率(权重 10 分)+财务分析报告及时性及质量(权重 10 分)。

(七) 监事会主席考核:

得分数=公司绩效年度总得分(权重 60 分)+经营管理监督(权重 20 分)+财务审查(权重 10 分)+重大案件(权重 10 分)。

(八) 副董事长考核:

得分数=(分管深圳创投公司领导得分数+董事会秘书得分数+财

务总监得分数) /3

(九) 总经理考核:

得分数=高管得分的平均分值。

以上个人考核中具体考核内容由委员会根据董事会下达的年度任务而定。

## 第四章 激励奖金的提取

**第十三条** 公司根据每年的考核结果提取激励奖金，用于薪酬激励方案的具体实施。

**第十四条** 当年激励奖金的提取比例主要依据当年度董事会确定的考核指标的完成情况计算。

**第十五条** 有关激励奖金提取比例的考核指标及考核方式等，由委员会拟定并经公司董事会审议通过。

**第十六条** 其他因外部或不可控因素导致的当年度净利润非正常性的大幅增减变化，在委员会进行讨论并提交董事会审定后，当年度计算净利润时剔除有关因素。

**第十七条** 每年度激励奖金提取比例的上限为不超过归属于母公司所有者的综合收益 10%。

**第十八条** 董事会根据生产经营的实际情况，每年可对年度激励奖金的提取及相关管理制度进行调整。如果出现由于会计政策调整或会计差错导致对以前年度经营业绩进行追溯调整事项的，董事会将对以

往年度的激励奖金提取进行调整，差额部分在当年度激励奖金提取时做补提或扣减。

**第十九条** 当年度的激励奖金总额，由财务管理中心根据考核结果预提，委员会在会计师事务所出具公司年度审计报告后依据《薪酬激励计划管理办法》、本实施细则以及其他相关考核及配套规章制度予以审核并提交董事会审议，在审议通过后授权总经理负责实施，提取的激励奖金相应计入当年度的成本费用。

## 第五章 激励奖金的授予

**第二十条** 提取激励奖金后，由委员会协同公司财务管理中心，依据本细则对被授予者的个人激励奖金代扣代缴有关税金后，将扣税后的激励奖金划入个人账户，并通知个人所获扣税后的激励奖金。

**第二十一条** 委员会将薪酬考核相关执行情况提交给董事会并获得董事会审议通过后，激励奖金的授予工作在 15 日内完成。

**第二十二条** 对本细则的具体激励对象的激励奖金可迟延发放，但应注明迟延发放的年份、金额等。

## 第六章 附 则

**第二十三条** 有下列情况之一的，终止本实施细则的实施。不得向激励对象继续授予激励奖金：



- (一) 财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
- (三) 董事会认定的其他情况，并做出决议终止本计划。

**第二十四条** 本实施细则由委员会负责解释。

**第二十五条** 本实施细则的修改、补充都须经董事会的审议通过。

**第二十六条** 本实施细则的内容如与国家有关法律法规发生冲突，以后者的规定为准。

**第二十七条** 本实施细则由董事会审议通过后实施，原 2015 年 3 月修订的《薪酬激励计划实施细则》失效。

广东塔牌集团股份有限公司

2016 年 3 月 6 日