

# 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《公司章程》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“考核委员会”）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 绩效考核总得分计算办法

#### （一）绩效考核总得分计算办法

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 10 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 10 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。

（二）每年年初由董事会确定当年的具体指标值，需要经过股东大会审议批准，提交股东大会审议批准。

（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。

（四）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。

### 第五条 激励薪酬计提比例及基数

#### （一）计提比例

公司绩效年度得分及具体得分对应的计提比例按照下表的规定执行：

绩效考核总得分	计提比例
得分<60分	1%
60分≤得分<70分	2%
70分≤得分<80分	3%
80分≤得分<90分	5%
90分≤得分<100分	8%
100分≤得分	10%

## (二) 计提基数

计提的基数为经审计的计提激励奖金前的归属于母公司所有者的综合收益。

## 第六条 激励对象及系数

对董监高每个人明确具体激励奖金分配系数，并根据分工不同而制定不同的考核指标进行考核。

激励对象	激励奖金系数
董事长（1人）	3.5%/人
副董事长（1人）	2.5%/人
总经理（1人）	3.5%/人
常务副总经理（1人）	2.0%/人
董事、财务总监（1人）	2.5%/人
分管混凝土副总经理（1人）	2.0%/人
分管水泥副总经理（1人）	2.0%/人
分管技术业务副总经理（1人）	2.0%/人
董事会秘书（1人）	2.0%/人
监事会主席（1人）	2.0%/人
小计	24%
总经理分配奖励其他管理技术干部	46%
其他未被奖励员工	30%
合计	100%

董监高激励对象的激励奖金按以下公式计算：

=当年度计提的激励奖金总额×个人激励系数×个人考核得分。

**第七条** 总经理分配奖励各其他管理技术干部及其他未被奖励员工部分，该部分的奖励分配方案由总经理确定，并报送董事会考核委员会备案。

**第八条** 在薪酬激励计划过程中，激励对象有下列情形之一的，由董事会考核委员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

**第九条** 激励对象考核指标

董监高具体激励对象的考核指标和内容 by 考核委员会负责制订和实施。其他管理技术干部由总经理组织公司职能部门负责制订考核方案 and 进行考核。

**第十条** 考核程序

(一) 年度终了，考核委员会根据公司职能部门提供的数据及书面意见，对董监高激励对象进行考核，涉及到财务数据的，以最终经审计数据为准。

(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，由考核委员会将结果统一反馈给各董监高激励对象，如董监高激励对象对考核结果有异议，可在收到通知后的3个工作日内向考核委员会提出书面申诉，考核委员会将根据实际情况讨论是否更改考核结果。

## **第十一条 董监高激励对象考核办法**

### **(一) 董事长**

得分数=公司绩效年度总得分(权重40分)+个人履职能力(权重60分)

### **(二) 副董事长**

得分数=公司绩效年度总得分(权重40分)+个人履职能力(权重60分)

### **(三) 总经理**

得分数=分管水泥、混凝土、技术的副总经理平均分(权重60分)+分管新兴产业领导分值(权重30分)+分管信息披露的董事会秘书分值(权重10分)

#### **（四）董事、财务总监**

得分数=公司绩效年度总得分（权重25分）+个人履职能力（权重30分）+新兴产业综合收益总额完成率（权重15分）+财务费用降低指标完成率（权重15分）+应收帐款完成率（权重8分）+财务分析报告及时性及其质量（权重7分）

#### **（五）常务副总经理**

得分数=公司绩效年度总得分（权重50分）+各项工作（权重40分）+重大案件（权重10分）

#### **（六）分管水泥的副总经理**

得分数=公司绩效年度总得分（权重20分）+水泥产业净利润完成率（权重40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。

#### **（七）分管混凝土的副总经理**

得分数=公司绩效年度总得分（权重20分）+混凝土产业净利润完成率（权重40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。

#### **（八）分管技术业务的副总经理**

得分数=公司绩效年度总得分（权重20分）+水泥产业净利润完成率（权重40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。

#### **（九）董事会秘书**

得分数=公司绩效年度总得分（权重50分）+市值完成率（权重30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）。

#### **（十）监事会主席**

得分数=公司绩效年度总得分（权重40分）+公司战略和公司治理监督（权重10分）+经营管理监督（权重30分）+财务审查（权重10分）+重大案件（权重10分）。

以上个人考核中具体考核内容由考核委员会根据董事会下达的年度任务而定。

**第十二条** 董监高激励对象在年度绩效薪酬发放时在任不足一年的，或者发放期间内职务发生变动的，离任及接任者以任免通知的时间为准，按其实际任职时间长短计算薪酬。

**第十三条** 董监高激励对象任双重以上职务的，只按最高职务计算薪酬，原则上不发放兼任职务薪酬。

### **第四章 激励奖金的提取**

**第十四条** 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。

**第十五条** 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，在考核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** 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。

**第十八条** 当年度的激励奖金总额，由财务管理中心于会计师事务所出具公司年度审计报告后依据本实施细则以及其他相关考核及配套规章制度予以预提，在年报审议通过并披露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

**第十九条** 提取激励奖金后，由考核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。

**第二十条** 公司财务管理中心将薪酬考核相关执行情况上报给考核委员会，激励奖金的授予工作在 15 日内完成。

**第二十一条** 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

**第二十二条** 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。

**第二十三条** 公司监事会为薪酬激励计划的监督机构，负责监督公司薪酬激励计划的制订、修改、实施。

**第二十四条** 本实施细则由考核委员会负责解释。

**第二十五条** 本实施细则的修改、补充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 2016 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

2017 年 3 月 5 日