

职业经理人薪酬管理暨超额利润提成激励实施办法

(2022年修订)

第一章 总则

第一条 为进一步深化企业改革，提高烟台泰和新材料股份有限公司(以下简称“公司”、“泰和新材公司”)改革发展的内生动力，充分调动高级管理人员积极性与创造性，合理确定职业经理人薪酬水平，促进公司持续健康发展，根据烟组发[2019]32号《关于印发<市管企业职业经理人制度试行工作方案>的通知》、烟国资〔2020〕37号《关于推进市管企业实施中长期激励的试点意见》有关规定，制定本办法。

第二条 本办法适用于对企业经营业绩和未来发展有直接或较大影响、市场化程度较高纳入职业经理人管理范围的公司高级管理人员；关于超额利润提成的有关规定，对除职业经理人之外的其他骨干同样适用。

第三条 职业经理人薪酬管理按照岗位职责、业绩目标、工作难度、责任风险等因素，参考同行业人才市场价位，按照“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”的原则进行管理。

第二章 薪酬结构与水平

第四条 职业经理人薪酬由基本年薪、绩效年薪、聘期激励收入和长期激励四部分组成。公司根据技术创新、项目

管理、争取外部资金等管理办法对职业经理人进行的专项奖励不包含在内。

职业经理人享受聘期激励收入和长期激励应当承诺为公司及其控股子公司继续服务至少 5 年（内退、组织调动、丧失劳动能力、达到法定退休年龄退休除外），且在任何条件下不以任何方式为公司及其控股子公司的竞争对手服务，遵守公司的延期兑现管理办法及相关方案。

第五条 基本年薪是指职业经理人的年度基本收入，由聘任协议约定。

第六条 绩效年薪是指与职业经理人年度考核评价结果相联系的收入，以基本年薪为基数，根据年度考核评价结果并结合绩效年薪调节系数确定。

绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数。

第七条 年度考核评价系数最高不超过 2.0。

（1）年度考核评价结果为 A 档的，年度考核评价系数为 1.0-2.0；

（2）年度考核评价结果为 B 档的，年度考核评价系数为 0.6-1.0；

（3）年度考核评价结果为 C 档的，年度考核评价系数为 0.2-0.6；

（4）年度考核评价结果为 D 档的，年度考核评价系数为 0。

第八条 绩效年薪调节系数最高不超过 1.2。

绩效年薪调节系数由公司董事会根据公司总体经营情况和职业经理人的综合表现确定。

第九条 聘期激励收入与聘期业绩考核结果挂钩。

聘期内公司实现的营业利润合计值高于各年营业利润目标合计值的，职业经理人享受聘期激励收入；实现的营业利润合计值低于各年营业利润目标合计值的，职业经理人不享受聘期激励收入。职业经理人享受聘期激励收入的，其计算方法如下：

聘期激励收入=聘期内年薪总水平 ÷ 3 × 聘期考核评价系数

(1) 聘期考核结果为 A 档的，聘期考核评价系数为 1；

(2) 聘期考核结果为 B 档的，聘期考核评价系数为 0.8；

(3) 聘期考核结果为 C 档的，聘期考核评价系数为 0.6；

(4) 聘期考核结果为 D 档的，聘期考核评价系数为 0。

第十条 长期激励。公司采取超额利润提成、股权激励等手段，对包括职业经理人在内的骨干员工进行激励。

超额利润提成是指在聘期内，根据泰和新材料公司实现的利润总额超过目标任务的部分作为提成基数，按照激励方案确定的提成比例和奖励范围，对有关人员进行提成奖励。其中，10-40%用于奖励职业经理人，60-90%用于奖励其他骨干，具体分配比例由董事会确定。董事会可以决定在超额利润提成中设立单独奖项，对在中长期发展中做出突出贡献的职业

经理人进行单独奖励。

(1) 年度利润总额超过目标值 0-10%的部分，按照超额部分的 5%计提；

(2) 年度利润总额超过目标值 10-20%的部分，按照超额部分的 10%计提；

(3) 年度利润总额超过目标值 20-30%的部分，按照超额部分的 15%计提；

(4) 年度利润总额超过目标值 30%的部分，按照超额部分的 20%计提。

超额利润提成按年预提，在聘期结束后分若干年延期兑现，具体方案由董事会根据公司相关制度确定。

超额利润提成以各职业经理人聘期内的年均基本年薪为基础，按照聘期考核评价系数加权确定分配比例，即：

超额利润分配比例=年均基本年薪 × 聘期考核评价系数
÷ ∑ 年均基本年薪 × 聘期考核评价系数

参与超额利润提成的其他骨干的范围及其分配比例由公司经理层决定。

公司采取其他长期激励方式的，按照董事会通过的激励方案执行（需要提交股东大会批准的，在报经股东大会审议通过后实施）。

第三章 薪酬核定和支付

第十一条 职业经理人薪酬由公司董事会审定。

第十二条 职业经理人基本年薪按月支付。

第十三条 职业经理人绩效年薪由公司董事会按考核年度一次性兑现。

第十四条 聘期激励收入和超额利润提成在聘期考核结束后，分若干年延期兑现，具体方案由董事会根据公司相关制度确定。

第十五条 职业经理人因工作（岗位）变动的，按其实际任职月数核定绩效年薪和聘期激励收入。

第十六条 对聘期内因工作失职或失误，造成公司资产损失的，根据职业经理人承担的责任和有关责任追究办法，扣发或追索扣回部分或全部绩效年薪和聘期激励收入。追索扣回办法适用于已离职或退休的职业经理人。

第十七条 职业经理人薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

第四章 管理与监督

第十八条 职业经理人薪酬制度、薪酬水平等纳入公司厂务公开范围，接受职工监督。

第十九条 本办法与省市最新政策不符的，按照省市有关政策规范和执行。

第二十条 本办法自颁布之日起施行。

烟台泰和新材料股份有限公司

二〇二二年四月七日