

# 广西粤桂广业控股股份有限公司

## 增量奖励方案

（经2023年2月20日召开的2023年第一次临时股东大会审议通过）

为进一步完善公司任期制和契约化管理，根据公司《广西粤桂广业控股股份有限公司董事长及高级管理人员薪酬管理办法》和《广西粤桂广业控股股份有限公司经理层成员任期制和契约化管理办法》，结合经营实际，特制定本方案。

### 一、奖励对象

董事长、高级管理人员及核心关键人才。

### 二、适用期间

2022年-2024年任期经营业绩考核（与董事会任期一致）。

### 三、增量奖励的方式

增量奖励包括经营利润增量奖励、项目奖励及其他专项工作奖励。其中，经营利润增量奖励与任期经营业绩考核结果紧密挂钩，作为任期激励奖金；项目奖励及其他专项工作奖励在年度经营业绩责任书中明确。

### 四、经营利润增量奖励的计提和分配

#### （一）经营利润增量奖励的计提

1. 经营利润增量是指年度归母净利润剔除非经常性损益后（以下简称“扣非归母净利”）与归母净利润基准值对比的增量部分。

非经常性损益项目按《公开发行证券的公司信息披露解释性公告

第1号——非经常性损益》中列举的非经常性损益项目界定。扣非归母净利与年度报告一致。

2. 年度的盈余现金保障倍数大于1（取得投资收益收到的现金纳入经营现金流入计算），加权平均归母净资产收益率（按年报口径）不低于6%且不低于企业上一年度净资产收益率时，从经营利润增量中按照一定的比例提取经营利润增量奖励。

3. 归母净利润基准值的确定：

以任期开始年度前两年扣非归母净利的平均值及上一年度的扣非归母净利按孰高原则确定归母净利润基准值。

任期后续年度以任期内前一或前两年度扣非归母净利及任期开始第一年归母净利润基准值按孰高原则确定归母净利润基准值。

4. 各年度经营利润增量奖励应计入成本。

5. 各年度经营利润增量奖励基数实行分段超额累进计提，计提比例原则上结合经营利润增幅、增量规模、企业发展质量等因素综合确定。各段计提比例参照下表：

档次	归母净利润剔除非经常性损益后增幅 X (%)	归母净利润剔除非经常性损益后增量 (万元)	计提比例 (%)
1	X ≤ 20%	0 < Y ≤ 1000	Z ≤ 4%
		1000 < Y ≤ 5000	4% < Z ≤ 8%
		5000 < Y ≤ 10000	8% < Z ≤ 12%
		Y > 10000	12%
2	20% < X ≤ 50%	0 < Y ≤ 1000	4% < Z ≤ 8%
		1000 < Y ≤ 5000	8% < Z ≤ 12%
		5000 < Y ≤ 10000	12% < Z ≤ 16%
		Y > 10000	16%
3	50% < X	0 < Y ≤ 1000	8% < Z ≤ 12%
		1000 < Y ≤ 5000	12% < Z ≤ 16%
		5000 < Y ≤ 10000	16% < Z ≤ 20%

		Y>10000	20%
归母净利润剔除非经常性损益后增量=年度归母净利润剔除非经常性损益后-归母净利润基准值			

6. 任期激励总额=各年度经营利润增量奖励基数之和×总经理任期经营业绩考核评分/100

7. 在任期内，合并报表内新增企业影响报表的因素可不计入净资产收益率指标考核，具体由总经理提出，董事会核定。

8. 经营利润增量奖励与绩效薪酬不重复奖励原则。当年如计提经营利润增量奖励，增量部分的归母净利润则不纳入绩效年薪基数提取额。

## （二）任期激励的分配

1. 任期激励总额中不超过总额 30%的比例奖励给领导班子成员，其余部分奖励给对公司业绩增加贡献突出的核心关键人才。核心关键人才的奖金分配由总经理制定。

2. 董事长的个人任期激励分配系数为 1，经理层成员的个人任期激励分配系数按其任期经营业绩考核结果确定。

总经理个人任期激励分配系数，按照任期经营业绩考核评分计算。

任期经营业绩考核得分	任期考核等级	任期激励系数
95分（含）及以上	优秀	1
90分（含）-95分	称职	0.95-0.98 （中间按插值法计算）
80分（含）-90分	基本称职	0.9-0.95 （中间按插值法计算）
80分以下	不称职	0

经理层副职的个人任期激励分配系数，按照任期经营业绩考核评分计算。

任期经营业绩考核得分	任期考核等级	任期激励系数
95分（含）及以上	优秀	0.88-0.9
90分（含）-95分	称职	0.85-0.88 （中间按插值法计算）
80分（含）-90分	基本称职	0.6-0.85 （中间按插值法计算）
80分以下	不称职	0

3. 领导班子成员个人任期激励=（个人任期激励分配系数÷所有领导班子成员的个人任期激励分配系数的总和）×领导班子任期激励总额×实际任职月份/36

4. 任期经营业绩考核结果为不称职的，不得参与任期激励分配。应分配给其的部分奖金按领导班子任期激励的人均额确定，纳入核心关键人才分配总额。

## 五、增量奖励的兑现

增量奖励需经董事会审议后兑现。经营利润增量奖励留存作为任期激励奖金，任期经营业绩考核结束后按60%、40%比例分两年兑现。项目奖励及其他专项工作奖励在年度经营业绩考核结束后兑现。

## 六、任期经营业绩考核

任期考核与任期内最后一个年度经营业绩考核一并进行，对任期经营业绩考核指标完成情况进行考核评价。任期经营业绩考核结果与任期激励紧密挂钩，董事会依据任期经营业绩考核结果实施奖惩。

### （一）任期经营业绩考核程序：

1. 董事会与各经理层成员签订任期经营业绩考核责任书，任期

经营业绩考核责任书在新一任期开始 3 个月内签订。

2. 任期期限结束后，公司经营管理部会同相关部室依据经中介机构审核的决算数据完成任期经营业绩考核结果的审核工作，经董事会薪酬与考核委员会审议后提交公司董事会审议通过，作最终考核结果。

3. 经理层成员对考核结果意见有异议的，可及时向董事会薪酬与考核委员会反映。

（二）任期经济责任审计、巡视巡察、纪检监察等发现问题的，可追溯调整任期考核结果。

## **七、任期激励的限制**

公司出现下列情形之一的，不得提取经营利润增量奖励：

1. 考核年度归母净利润低于归母净利润基准值；
2. 考核年度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；
3. 合并报表范围内公司发生重大安全、环保与质量责任事故、重大违纪事件，给公司造成重大不良影响或造成重大损失的；
4. 董事会认定的其他情形。

## **八、追索扣回**

任期期间发生下列情形之一的，根据经营班子及各成员承担的责任，追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励：

1. 任期期间受到党纪政纪处分的；
2. 任期期间被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

3. 任期期间因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
4. 公司董事会或薪酬与考核委员会认定的其他情形。

薪酬扣罚标准根据相关规定执行。同时出现两种或以上情形的，以扣罚等级最高的为准，不重复计算。

## 九、附则

（一）领导班子成员任期管理按《经理层成员任期制和契约化管理办法》执行。

（二）如本方案执行期内公司实施股权激励，则以不重复奖励为原则，从实施之日起按股权激励方案执行奖励。

（三）本方案由粤桂股份董事会负责解释，经公司股东大会审议通过执行。