

# 湖南华菱线缆股份有限公司

## 高级管理人员绩效与薪酬管理办法

### 一、目的和依据

为不断完善绩效与薪酬管理体系，加强对湖南华菱线缆股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的激励与约束，有效激发其积极性与创造性，根据《中华人民共和国公司法》等相关法律法规及《湖南华菱线缆股份有限公司章程》，结合公司实际情况，特制定本办法。

### 二、适用范围

本办法适用于公司高级管理人员。

### 三、基本原则

（一）坚持战略驱动，发展导向，绩效与薪酬设计以战略为引领，支撑战略目标落地，着眼企业的长远发展，引导核心竞争力的构建以及在行业竞争力中的进步。

（二）坚持依法依规与市场调节相结合，探索完善中长期激励机制，建立经理层成员选任相匹配、分类管理相适应的差异化薪酬分配体系。

（三）坚持激励与约束相统一，经理层成员薪酬水平与企业经营责任、经营风险相适应，与经营业绩密切挂钩，充分调动经理层成员的工作积极性。

### 四、组织领导

1、董事会薪酬与考核委员会：根据企业发展战略，制定经理层成员薪酬方案，明确经理层成员的薪酬结构及兑现方式；负责审查公司高级管理人员履行职责的情况并对其进行年度绩效考评并提交董

事会；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

2、董事会：负责对经理层成员年度薪酬方案进行审核，并决定经理层成员的年度薪酬水平。

3、公司证券部为董事会薪酬与考核委员会提供专业支持，负责有关方案的起草、资料的准备、制度执行情况的反馈等工作。

## 五、绩效与薪酬方案

### （一）绩效与薪酬结构

以贯彻落实战略规划为出发点，以改善经营成果为核心，综合考虑企业的不同发展阶段的重点、短板来设计绩效指标体系，引导企业构建在行业中的可比核心竞争力、促进企业长远发展。绩效指标既注重经营成果，也关注核心竞争力的提升；既关注财务指标的改善，也关注商业计划重点任务的实施推进。

序号	项目	指标体系	计算规则
1	基本年薪 (系数 1.0)	利润总额计划目标	完成利润总额计划目标全额发放，未完成按 80% 发放
2	效益年薪 (系数 1.0)	营业收入 (挂钩效益年薪的 30%)	完成营业收入目标发放，未完成不发放。
		利润总额奋斗目标 (挂钩效益年薪的 70%)	完成利润总额奋斗目标全额发放，未完成利润总额计划目标不发放，完成利润总额计划目标而未完成奋斗目标的，按进度比例发放
3	超利润提成	利润总额奋斗目标	提取超出利润总额奋斗目标的 2%-5% 发放
4	专项指标	重要战略任务、核心竞争力提升或创新等专项激励与约束指标。其中创新指标嘉奖的标准为：产品或技术获省级及以上奖励或荣誉等；	由公司根据每年度情况向董事会薪酬与考核委员会提交报告，经董事会薪酬与考核委员会审查后提交董事会，具体奖励或者考核金额由董事会议定。
5	行业对标指标	1、选取上市公司中 15 家同行业可比公司作为对标企业，选取投资资本回报率、收入增长率、利润增长率作为对标指标，以对标企业 50 分位值水平作为排名参照。 2、公司在“中国线缆产业最具竞争力企业 100 强榜单”的排名。	由公司根据每年度情况向董事会薪酬与考核委员会提交报告，经董事会薪酬与考核委员会审查后提交董事会，具体奖励或者考核金额由董事会议定。
6	约束性指标	存货	按照公司内部相关制度执行

(系数 1.0)	应收账款	按照公司内部相关制度执行
	安全、环保、质量	按照公司内部相关制度落实执行相关考核，管理责任由董事会议定。

备注：上述薪酬结构主要为公司高级管理人员从公司领取的薪酬，不包含国家、省、市、区政府给予的相关专项奖励以及上级集团公司给予的相关专项奖励。

## (二) 薪酬方案与标准

1、薪酬是价值分配的主要形式，为合理体现高级管理人员的价值贡献，原则上每三年进行一次市场对标，综合考虑行业特点、经营难度以及公司实际情况，合理确定高级管理人员的薪酬水平及各项薪酬标准。

2、年度高级管理人员薪酬与考核方案由董事会薪酬与考核委员会制定并报董事会审批。

3、公司如实施中长期激励，按专项方案组织实施。

4、调整原则

(1) 当股东进行增资或公司发生重大重组时。

(2) 当公司外部经营环境发生重大客观变化时。

(3) 董事会认定的其他情形。

如需对年度高级管理人员薪酬与考核方案进行调整，由董事会薪酬与考核委员会提出调整意见并报董事会审批。

## (三) 薪酬计算

1、基本薪酬、效益薪酬、超利润提成按系数进行计算，总经理（相当职务）按 1.0 的系数计算，副总经理（相当职务）按 0.8 的系数计算。

2、专项指标、行业对标指标：由董事会按照贡献度确定分配金额，不按照系数分配。

3、约束性指标：公司总经理与主管副总按照系数 1.0 进行考核，其他副总按系数 0.8 进行考核；

4、高级管理人员兼任多个职务的报酬，按“就高不就低”的原则计算；

5、个人薪酬按年度内实际任职月数领取。

#### **（四）薪酬发放**

1、高级管理人员不得领取未经上级和董事会审核批准的其他货币性收入。

2、基本年薪按月发放，未完成月均对应指标值下浮 20%发放；效益年薪结合公司经营效益情况按月按标准的一定比例发放，但不得超过按指标计算的应发金额，其余年度累计结算；其余薪酬年度结算后发放。

3、高级管理人员按照实际在岗月份计算领取薪酬，构成犯罪被依法追究刑事责任或董事会认定的其他重大违规行为的，只发放基本薪酬，取消其他所有绩效与薪酬。

4、高级管理人员的薪酬信息，按照《上市公司信息披露管理办法》及时、合规披露，并接受本公司职工的民主监督。

#### **六、附则**

1、本办法自董事会决议通过之日起执行。

2、本办法由公司薪酬与考核委员会负责解释。

湖南华菱线缆股份有限公司

2022年4月27日