

# 福建南平太阳电缆股份有限公司

## 高级管理人员绩效考核和薪酬管理办法

**第一条 目的** 为建立和完善与现代企业制度相适应的公司高级管理人员激励和约束机制,有效调动和发挥公司高级管理人员的积极性和创造性,保证公司战略和中短期目标的实现,根据公司法等有关法律以及本公司章程,在充分考虑公司的实际情况以及公司所在区域和行业特点的基础上,特制订本办法。

**第二条 适用对象** 公司总裁、常务副总裁、副总裁、总工程师、财务总监、董事会秘书等公司高级管理人员适用本办法。

### 第三条 遵循原则

(一) 高管薪酬标准以公司规模、管理难度、经营状况、业绩目标、工作能力以及行业和区域薪酬水平等指标为依据,既要体现高管薪酬的竞争水平,又要符合企业的实际情况;

(二) 有利于强化激励与约束相结合,高管薪酬与公司管理绩效及工作目标挂钩的原则,个人薪酬与公司长远利益相结合,确保主营业务持续增长,防止短期行为,促进公司的永续经营和发展;

(三) 体现责权利对等的原则,高管个人薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符

(四) 体现激励与约束并重原则,薪酬以公司和个人绩效为依据。

**第四条 薪酬管理机构** 公司董事会负责高级管理人员考核并确定薪酬,由董事会薪酬与考核委员会具体实施,董事长负责高管薪酬

的具体发放。

**第五条 高管薪酬构成：**高管薪酬采用年薪制，年薪由基本薪酬、绩效薪酬、年度激励三部分组成。

（一）基本薪酬为薪酬中的固定部分，绩效薪酬为薪酬中与绩效挂钩的浮动部分，按年度考核结果发放。年度激励是指按利润提取一定比例给予高管团队的奖励。

（二）公司高管薪酬标准。

鉴于公司规模不断壮大，对外投资设立的公司不断增多，产业链不断延伸，从陆缆到海缆产品种类不断丰富，地域跨度比较大，北至内蒙古包头，南至漳州东山，管理的难度和强度大幅度增加，同时参照同行业薪酬水平等因素高级管理人员薪酬基数调整为：总裁 140.61 万元，常务副总裁 106.87 万元，副总裁、财务总监、总工程师、董事会秘书 84.37 万元。

其中基本薪酬为：总裁 76.24 万元；常务副总裁 57.94 万元；副总裁、财务总监、总工程师、董事会秘书：45.75 万元。

绩效薪酬基数为：总裁：64.37 万元；常务副总裁：48.93 万元；副总裁、财务总监、总工程师、董事会秘书：38.62 万元。

（三）年度激励：公司管理团队（包括公司中高层核心管理和技术人员）年度激励总数按母公司及其全资子公司年度实现利润总额 3% 以内提取，董事会授权董事长负责分配。

## **第六条 绩效考核**

高管绩效考核内容：公司关键绩效指标的实现程度占 70%；分管

业务的目标完成程度占 20%；绩效评议占 10%；

(一) 公司关键绩效考核指标：

指标	权重 (%)	评分标准
营业收入 (万元)	12	1、关键绩效指标实现程度=Σ 指标实际完成值/目标值*权重 2、伤亡事故超指标，得 0 分。
净利润 (万元)	12	
应收账款周转率 (次/年)	12	
净资产收益率 (%)	12	
成本费用利润率 (%)	8	
存货周转次数 (次/年)	8	
主要材料出线率 (%)	8	
主要成品一次检验合格率 (%)	8	
顾客满意度	5	
员工满意度	5	
全员劳动生产率 (万元/人)	5	
伤亡事故控制	5	
合计	100	

关键绩效指标的目标值由公司年度预算确定，财务指标的完成值以经审计的会计报告确定。

(二) 绩效评议，绩效评议从高级管理人员的能力、品德、意识、态度等方面对高级管理人员进行评价。高级管理人员在年度结束时向董事会述职，撰写述职报告，提交给董事长，由其组织评议。

(三) 分管业务目标完成程度，按照分管业务部门的年度绩效考核结果计算，分管多个部门的按平均值计算，且每多一个部门增加 1 分，没有分管部门绩效考核结果的按分管业务目标完成情况计算。

### 第七条 绩效考核结果

(一) 考核期末由董事长组织对公司高管进行绩效考核，完成对公司高管的绩效考核后，按以下考核结果分级。

(二) 考核结果分级：

分数	99-	95-	90-	85-	80-	75-	70-	65-	60-	55-	50-	-50
		99	95	90	85	80	75	70	65	60	55	
级别	A+	A	A-	B	B-	C	C-	D	D-	E	E-	F

### 第八条 绩效薪酬的确定

绩效薪酬=绩效薪酬基数×绩效薪酬系数

绩效薪酬系数为：

级别	A+	A	A-	B	B-	C	C-	D	D-	E	E-	F
系数	115%	110%	105%	100%	95%	90%	85%	80%	70%	60%	50%	40%

**第九条 高管薪酬发放** 公司高管薪酬按照每月预付，一次性结算的办法发放，月度发放数额由董事长确定，根据年度经设审计财务数据按照本办法有关规定核算高管薪酬，发放余额。

**第十条 追溯调整** 如遇对前期经审计的会计报表追溯调整的，则前期高管绩效薪酬根据调整后的财务数据重新评价并相应调整，在决定调整的当年兑现。

**第十条 岗位变动** 高级管理人员岗位变动的,从变动次月起执行新岗位薪酬标准。新聘的高级管理人员,自到任次月起享受本办法规定的薪酬,薪酬总数按照其任职月数计算。年中离任的以薪酬基数按实际任职时间计算,不适用本办法中的年度激励条款。

**第十一条** 根据公司管理制度对员工进行单项奖罚涉及高级管理人员的,同时适用其规定。

**第十二条** 本办法经公司董事会审议通过后生效,自2023年度开始实施。如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规、规章、规则存在冲突,则以法律、法规、规章、规则规定为准。

**第十三条** 本办法的修改权及解释权均属本公司董事会。

福建南平太阳电缆股份有限公司

董事会

2023年4月10日