

大连华锐重工集团股份有限公司 高级管理人员薪酬与绩效管理办法

第一章 总 则

第一条 目的

为建立健全大连华锐重工集团股份有限公司(以下简称“公司”)激励约束机制,完善高级管理人员(以下简称“高管”)收入分配与绩效管理体系,有效调动公司高管人员积极性和创造性,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等文件精神,结合公司实际,制定本办法。

第二条 原则

(一)坚持市场化改革方向。强化按业绩贡献决定薪酬,健全和完善具有市场竞争优势的薪酬制度,合理确定并严格规范高管薪酬、津贴补贴等。坚持落实董事会对经理层成员的薪酬分配职权。

(二)坚持激励约束相统一。建立与考核评价结果紧密挂钩、与风险和责任相匹配的高管薪酬机制,充分发挥薪酬分配对调动高管积极性的重要作用。

(三)坚持目标导向。围绕高质量发展要求,推动企业不断提高经济效益、资本回报水平和价值创造能力,实现质量更高、效益更好、结构更优的发展。

(四)坚持统筹兼顾。形成高管与企业员工之间合理的收入分配关系,坚持高管薪酬增减与员工工资增减相协调,原则上高管薪酬增长比例不高于销售收入和利润的增长比例。

第三条 人员范围

本办法所称高管,是指公司首席执行官(CEO)、总裁、高级副总裁、副总裁、董事会秘书、首席财务官(CFO)和总法律顾问(首席合规官 CC0)以及其他同职级副职负责人(总裁助理级领导参照执行)。

第四条 决策机构

高管薪酬水平由企业董事会决定，董事会是公司高管薪酬分配方案的最终决定机构。董事会设置薪酬与考核委员会，依照《公司章程》和董事会授权负责高管薪酬分配管理有关工作并提出意见，提交董事会审议决定，对董事会负责。

第二章 薪酬体系

第五条 薪酬构成

高管薪酬由年度薪酬（包含基本年薪、绩效年薪）与中长期激励构成。

（一）年度薪酬

高管年度薪酬由基本年薪、绩效年薪构成。

基本年薪为年度基本收入，不与年度业绩挂钩，原则上每年核定一次，按月支付。

绩效年薪为薪酬中的浮动部分，以基本年薪为基数，与公司年度经营业绩及高管业绩考核评价结果挂钩。

（二）中长期激励

中长期激励是指与高管任期经营业绩考核评价结果相联系的收入。根据经营情况和市场变化，针对高级管理人员采取股票期权、限制性股票、超额利润分享、企业年金等中长期任期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行规定。

第六条 基本年薪

首席执行官基本年薪根据考核年度公司在岗员工平均工资（不含高管薪酬）的2倍确定。总裁、高级副总裁及副职高管的基本年薪，根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素，按照首席执行官基本年薪的0.7至0.9倍确定，合理拉开差距。

计算公式： $2 \times \text{考核年度公司在岗员工年均工资} \times M$ （在岗员工工资总额/在岗员工平均人数） $\times M$ 。其中， M 为岗位系数（ $0.7 \leq M \leq 1$ ）。

第七条 绩效年薪

（一）首席执行官

首席执行官绩效年薪以基本年薪为基数，与公司年度经营业绩考核评价结果挂钩。

计算公式：

基本年薪 $\times 4.2 \times K_1$ 。

K_1 为年度经营业绩考核评价系数， K_1 根据公司年度经营业绩考核评价结果确定，最高不超过 1，具体按照本办法第三章相关规定执行。

（二）其他高管

其他高管绩效年薪以首席执行官绩效年薪为基准，与个人绩效系数及首席执行官评价系数挂钩

计算公式：

首席执行官绩效年薪 $\times M \times K_2 \times K_3$ 。其中：

M 为岗位系数，与基本年薪中岗位系数一致；

K_2 为个人绩效系数评价系数，范围为 $0.5 \leq K_2 \leq 1.2$ ，具体按照本办法第三章相关规定执行；

K_3 为首席执行官评价系数，由首席执行官对高管进行综合评价，范围为 $0.8 \leq K_3 \leq 1.2$ 。

第三章 业绩考核

第八条 首席执行官经营业绩考核

首席执行官对公司经营、管理负有全面领导责任，其经营业绩考核根据公司年度经营业绩考核评价结果确定，按照监管要求和《公司章程》有关规定另行制定实施细则。

第九条 其他高管年度经营业绩考核

（一）责任书签订

在公司董事会确定公司年度经营目标后，董事会授权首席执行官与其他高管签订《年度经营业绩责任书》，建立契约关系，业绩责任书应包括双方基本信息、考核内容及指标、考核指标的目标值、计分规则、考核实施与奖惩以及其他需要约定的事项。

（二）年度绩效评价

考核年度结束，经聘请的会计师事务所审计并确定审计结果后，董事会授权人力资源本部依据经审计的财务决算数据等，组织相关部门对公司高管考核内容及指标的完成情况进行考核，形成个人业绩考核评价结果，纳入薪酬分配方案。

个人目标绩效系数（ K_2 ）为个人《年度经营业绩责任书》中各项重点工作得分的平均值。

（三）调整机制

当外部环境（重大自然灾害、重大政策调整等不可抗力因素）或高管岗位职责分工发生重大变化时，经董事会审定后对业绩责任书进行变更，原则不超过当年 10 月份。

（四）首席执行官评价系数

公司高管应按照《年度经营目标责任书》内容及分工承担职责，向首席执行官述职述责述廉，由首席执行官进行综合评价，确定首席执行官评价系数（ K_3 ）。

第四章 年度薪酬管理

第十条 月份预支

基本年薪按照上年度在岗职工平均工资初步核定，按月支付。会计年度结束时，按照考核年度在岗职工平均工资进行确定，作为高管年薪计算依据。

高管每月可预支部分绩效年薪，预支总额不超过绩效年薪标准的 20%。

第十一条 兑现程序

在会计师事务所完成审计后一个月内，由人力资源本部拟定高管年度薪酬草案，经内部相关程序讨论，报董事会薪酬与考核委员会审核后形成高管年度薪酬分配方案，提交公司董事会审议批准，并按上级监管要求履行备案等程序。

高管年度薪酬方案经董事会审议批准后，人力资源本部对高管年薪进行汇算，根据汇算结果组织兑现或追索退回。

公司高管年薪为税前收入，需依法缴纳个人所得税。

第十二条 津补贴及福利

公司高管享受的符合国家、省、市规定的“五险一金”等法定福利及公司相关制度规定的津补贴，一并纳入薪酬体系统筹管理。高管人员不得在企业领取其他福利性货币收入。

第十三条 薪酬限制

首席执行官的薪酬水平原则上在国内同类可比市场薪酬价位75分位值以内确定。

首席执行官的薪酬总水平原则上不高于当年最高制度薪酬（组织任命负责人最高制度薪酬）的3倍。

第五章 管理与监督

第十四条 特殊情形

（一）**兼职情形：**高管兼任多种职务的，其薪酬不累计计算，按“就高不就低”原则确定。兼任子（分）公司或参股、实际控制单位职务的，不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

（二）**调离情形：**高管因组织调动或工作需要离岗，按实际在岗月份支付基本年薪，绩效年薪根据年度考核结果按在岗月份折算（自任免文件出具日起执行）。

(三)解除情形：因个人原因辞职或因工作不胜任被公司解聘，按实际在岗月份支付基本年薪（申请辞职的，自辞职报告送达之日起执行；因不胜任被公司解聘的，自解聘文件出具日起执行），当年实际在岗月份绩效年薪停止执行。

第十五条 责任追究

高管应当按照“兼顾股东、公司、员工利益”的原则，维护股东利益，保障国有资产安全，防止国有资产流失。违反规定，未履行或未正确履行职责，造成股东利益和国有资产重大损失或其他严重后果的，严肃追究责任。

对高管在推进工作特别是企业改革创新中出现的失误，按照“三个区分开来”要求，大胆容错，宽容失误，鼓励创新，充分调动和保护高管干事创业的积极性。

第六章 附 则

第十六条 实施与解释

1. 本办法由董事会批准执行，由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

2. 现行高管薪酬与绩效管理有关规定，凡与本办法不一致的，均按本办法执行。

3. 本办法未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本办法如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，按上级规定执行，董事会应立即对本办法进行修订。