

# 湖南华菱线缆股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一条 目的和依据

为进一步完善湖南华菱线缆股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立健全有效的激励和约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，完善公司薪酬管理体系，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》以及《湖南华菱线缆股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等有关法律法规和规定，结合公司实际，制定本制度。

### 第二条 适用范围

（一）本制度适用于公司董事会成员、高级管理人员。

（二）“董事”是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员。其中，董事由内部非独立董事（以下简称“内部董事”）、外部非独立董事（也称“专职外部董事”）、独立董事构成。

1. 内部董事：是指与公司签订聘任合同或劳动合同的公司高级管理人员或其他员工兼任的非独立董事；

2. 专职外部董事：是指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事；

3. 独立董事：是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事。

（三）“高级管理人员”是指由公司董事会聘任的总经理、常务副总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及其他公司章程中规定的高级管理人员。

### 第三条 基本原则

（一）坚持市场化方向。按照现代企业管理制度规范公司治理，推动董事、高级管理人员薪酬向市场对标、行业对标，促进企业改革发展，强化董事、高级管理人员责任，增强企业发展活力。

（二）坚持激励约束并重。董事、高级管理人员薪酬同经营责任和风险相适

应，与经营业绩考核密切挂钩，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性。

（三）坚持合法合规、公开、公正、透明的原则。严格落实董事、高级管理人员薪酬福利、履职待遇、业务支出管理要求，完善配套制度，全面规范董事、高级管理人员收入分配工作。

（四）坚持效率优先、兼顾公平。高级管理人员薪酬增长与公司经济效益增长、职工工资增长相协调。

（五）坚持短期目标和长期目标相结合、结果考核与过程评价相统一、组织绩效和个人绩效相协调。

#### **第四条 薪酬管理机构**

（一）公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

（二）董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

（三）公司董事会薪酬与考核委员会职责如下：

1. 负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案；
2. 负责审查公司董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度绩效考评；
3. 负责监督公司董事、高级管理人员的薪酬方案执行情况。

（四）在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

（五）公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会负责董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

#### **第五条 薪酬标准与构成**

（一）根据董事和高级管理人员的工作性质，以及其所承担的责任和风险等，确定相应薪酬标准。

公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和任期激励（不属于绩效薪酬，为中长期激励）收入等组成，其中，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十；任期激励在任期（一般为三年）结束后，按任期激励发放办法统一核算后一并结算。

公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

（二）公司董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（三）董事会成员薪酬构成：

1. 内部董事：在公司担任高级管理人员或其他全职职务的非独立董事，其薪酬按照其所任职务对应的公司薪酬管理制度、考核和激励方案执行，其董事职务不单独领取董事津贴等薪酬。兼任公司高级管理人员的，其薪酬按高级管理人员薪酬标准执行；

2. 专职外部董事：专职外部董事不在公司领取任何薪酬，但经股东会另行批准的除外；

3. 独立董事：独立董事领取固定董事津贴，津贴数额由公司股东会审议决定，除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等。

（四）高级管理人员薪酬构成：

高级管理人员根据其在公司担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。

## **第六条 薪酬发放**

（一）独立董事自股东会选聘之日起享有独立董事津贴。

（二）在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬管理制度执行。

（三）公司内部董事、高级管理人员的个人所得税及按规定需由个人承担的

社会保险费、公积金、企业年金等费用由公司按照国家有关规定从薪酬中统一代扣代缴。

（四）公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

### **第七条 薪酬止付与追索**

（一）公司董事和高级管理人员在任职期间，因违反法律、法规和规范性文件或者公司规章制度的规定，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的，公司可视其责任和损失情况，提出扣减或取消其薪酬或津贴的议案，报董事会或股东会审议决定。

（二）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对内部董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励（如有）收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

（三）内部董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励（如有）收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励（如有）收入进行全额或部分追回。

（四）公司董事会提名与薪酬考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对内部董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励（如有）收入的追索扣回程序。

### **第八条 薪酬调整原则**

（一）薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。公司根据市场调研数据、盈利状况对基本薪酬及绩效薪酬的标准进行审视，并根据实际情况进行政策调整。

（二）公司董事、高级管理人员的薪酬调整应参考以下依据：

1. 同行业可比公司同职位的薪资增幅水平和同地区情况；
2. 可比公司同职位的薪资增幅水平；

3. 通胀水平以及薪资的实际购买力水平；
4. 公司经营效益情况；
5. 公司发展战略或组织结构调整；
6. 个人岗位调整或职务变化。

#### **第九条 附则**

（一）本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等的规定执行。本制度如与国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定相抵触时，以国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

（二）本制度由公司董事会负责修订和解释。

（三）本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。