

湖南博云新材料股份有限公司

高级管理人员薪酬激励与业绩考核管理办法

第一章 总 则

第一条 为推进湖南博云新材料股份有限公司（以下简称公司）建立与现代企业制度相适应的激励、约束机制，有效地调动高级管理人员（以下简称高管）的积极性和创造性，提高资产的运营效率，促进公司健康、稳定、持续发展，依据有关政策规定及公司章程，特制定本办法。

第二条 本办法适用于公司高级管理人员，公司高级管理人员包括公司总裁、常务副总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监以及董事会聘任的高级管理人员，公司党委书记参照本制度总裁薪酬标准执行，党委专职副书记、纪委书记参照本制度高级管理人员副职薪酬标准执行。

第三条 高管薪酬管理遵循以下原则：

- （一）坚持激励约束对等。公司高管薪酬水平与其承担的责任和风险相适应，与其年度工作目标考核结果和业绩相挂钩。
- （二）坚持薪酬水平市场化。公司高管薪酬与市场薪酬水平相适应的原则。
- （三）坚持分级管理和统筹分配。严格规范高管薪酬分配，健全内部收入分配机制，坚持效益优先、兼顾公平。
- （四）坚持加强监督管理。按照上市公司信息披露规则，实行高管薪酬信息公开。

第二章 组织机构与职责

第四条 组织机构与职责

（一）董事会

董事会是高管薪酬管理的最高决策机构，负责高管薪酬激励与业绩考核管理办法的审批和监督，决定高管的薪酬方案。

（二）董事会薪酬与考核委员会

- 1.负责高管薪酬激励和业绩考核管理办法的审议并提交董事会审批；
- 2.负责对公司高管薪酬激励与业绩考核管理办法的执行进行监督；
- 3.负责高管基本年薪、业绩考核方案和结果、绩效年薪和任期激励收入的审议并提交董事会审批。

（三）董事会薪酬管理办公室

董事会薪酬与考核委员会下设董事会薪酬管理办公室，办公室设在公司战略发展部。战略发展部是高管薪酬激励与业绩考核的执行部门，负责公司高管基本年薪及履职待遇的提议，负责将高管业绩考核方案和结果、绩效年薪和任期激励收入提交董事会薪酬与考核委员会审议，负责拟订公司高管任期和年度工作目标考核方案，组织签订公司高管任期和年度工作目标考核任务书，以及基本年薪核定及工作目标考核过程的组织协调工作。

（四）人力资源部

人力资源部是高管薪酬核算与发放的执行部门，负责运用高管年度工作目标考核结果核发高管薪酬。

（五）财务管理部、纪检审计部

按各自部门职责，负责高管薪酬发放和业绩考核过程的业绩核准、财务审计工作。

第三章 薪酬构成及确定

第五条 公司高管实行年薪制，由基本年薪、绩效年薪、任期激励三个部分组成（上述薪酬结构主要为公司高管从公司领取的薪酬，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）。

第六条 基本年薪是指高管的年度基本收入。基本年薪根据各高管的岗位责任大小不同，合理拉开差距。公司总裁基本年薪结合公司的行业特点、经营难度、公司高管的履职责任及董事会制定的高管薪酬策略，由董事会薪酬管理办公室提议，提交董事会薪酬与考核委员会审议，并报董事会进行审批。高管基本年薪原则上“一任期一议”，如有必要，董事会也可以进行年度审议调整。常务副总裁、副总裁、董事会秘书及财务总监的基本年薪按照总裁基本年薪的0.6~0.9倍确定，具体由总裁审批确定。

第七条 绩效年薪是指与高管年度工作目标考核结果相联系的收入，绩效年薪系数根据高管的年度工作目标考核得分计算。绩效年薪计算公式为：

绩效年薪 = 基本年薪 × 绩效年薪倍数

绩效年薪倍数 = $\left[\left(\text{考核分数} - 60 \right) \div 10 \right] \times 0.75$

（注：当考核分数小于等于60分时，绩效年薪为0）

第八条 高管薪酬总额按照效益导向原则控制，高管薪酬总额的增长率应不超过利润增长率。

第九条 任期激励收入是指与公司高管任期内年度工作目标考核结果相联系的收入，每年可根据公司核定当年班子成员薪酬总额的 10% 标准提取。

第十条 高管中引进的特殊人才由董事会根据公司生产经营需要，结合公司所处行业特点等因素对引进人才实行协议薪酬，签订业绩合同，明确奖惩事项。

第四章 公司高管业绩考核

第十一条 考核指标体系

高管年度工作目标考核指标包括：

（一）年度经营工作指标：包括核心经济指标、管理类指标。

1. 核心经济指标，包括但不限于“一利五率”指标（考核利润总额、净资产收益率、资产负债率、全员劳动生产率、营业现金比率、研发经费投入强度）、营业收入指标和其他反映公司行业特点的指标。考核利润总额等经济指标以经审计的年度财务决算报表为基础，综合考虑经董事会认定的合理调整因素后进行计算。

2. 管理类指标，是指在财务指标定量评价的基础上对经营管理水平进行定性分析与综合评判。

（二）年度党建工作指标：根据公司党委要求，落实党建及党风廉政建设工作，具体内容在责任书中明确。

（三）约束类指标作为底线指标，是原则上不允许出现问题的工作事项，一旦发生涉及安全环保、财务纪律和廉政建设、上市公司规范运作等重大影响事项，根据情形扣减相应分数。具体内容在责任书中明确。

第十二条 高管年度工作考核指标具体分类指标权重、加分事项在相应责任书或考核细则中予以明确。在年度经营过程中，如经营环境等外部条件发生重大变化，董事会可以对高级管理人员的年度考核指标作相应调整。

第五章 考核方式与程序

第十三条 根据公司高管的职责以及分管工作的不同，采用不同的考核内容和权重，与高管的个人工作目标紧密挂钩，实现个人工作目标与公司整体战略目标紧密结合。

第十四条 董事会薪酬管理办公室根据公司高管班子年度工作考核任务书完成情况提出考核意见，提交董事会薪酬与考核委员会审议后，报公司董事会审批。

第六章 薪酬支付与管理

第十五条 高管人员的薪酬列入当期成本。

第十六条 基本年薪按月支付，计算公式为：每月支付基本年薪=基本年薪/12个月，基本年薪按月足额发放。

第十七条 绩效年薪根据高管绩效年薪系数核算后，于次年一次性发放。

第十八条 任期激励收入实行先预提，后支付的管理方式。每年可根据董事会核定的公司高管年度薪酬的10%提取高管任期激励收入。

任期激励收入=任期年度薪酬总额×10%×任期考核评价系数

任期考核评价系数根据公司高管任期内工作目标考核结果确定，其最高值不超1。任期结束后，经董事会审核，一次性发放任期激励收入。

第十九条 任期三年工作目标考核结果综合评定为E档的，不得领取任期激励收入。因本人原因任期未满的，不得核发任期激励收入；非本人原因任期未满的，根据工作目标考核结果结合本人在公司相应岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

第二十条 公司高管未经批准，不得在其他企业兼职；经公司批准兼职的，不得在兼职企业领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第二十一条 公司高管因岗位异动调离公司的，自调整通知文件下发的次月起，除按当年在公司实际任职月数（含通知下发当月）兑付绩效年薪、任期激励收入外，不得继续在公司领取薪酬；同时，应将其工资关系、劳动关系的“五险一金”转入新单位。

第二十二条 公司高管达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在公司实际任职月数兑付绩效年薪、任期激励收入外，不得继续在公司领取薪酬。

第二十三条 公司高管因工伤或伤病经公司批准离职或丧失民事行为能力、死亡等客观原因与企业解除或终止劳动关系的，按实际任职月数兑付绩效年薪、任期激励收入；任职期间未经公司批准离职的，扣发当年全部绩效年薪、任期激励收入以及历年已计提未发放的任期激励收入。

第二十四条 公司高管的薪酬收入应依法缴纳个人所得税。

第二十五条 公司高管的薪酬在财务成本核算予以单列，纳入公司工资总额管理。公司高管离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料至少保存 15 年。

第二十六条 规范高管福利性待遇，除董事会审定的或国家政策规定的福利费用外，不得在公司领取其他福利性货币收入。

第二十七条 高管交通补贴、通信费用等履职待遇标准授权董事会薪酬与考核委员会确定。

第七章 薪酬监督管理

第二十八条 公司高管不得发放本办法规定以外的其他形式的货币性收入。

第二十九条 公司自定薪酬、超标准发放薪酬、兼职取酬、违规享受福利性待遇等行为，公司党委、董事会有权依照有关规定给予纪律处分和组织处理，追回违规所得收入，视情节轻重，扣发部分或全部绩效年薪和任期激励收入。

第八章 附 则

第三十条 本办法由经董事会薪酬与考核委员审议通过，提交董事会批准后执行。

第三十一条 本办法应按照《湖南博云新材料股份有限公司党委会议事规则》提交公司党委会审议。

第三十二条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第三十三条 本办法未尽事宜，按照国家法律、法规、规章、公司章程及公司规章制度执行。

第三十四条 本办法自公司董事会批准之日起生效，自 2023 年 1 月 1 日起执行，原《湖南博云新材料股份有限公司高级管理人员薪酬激励与业绩考核管理办法》废止。

任期考核计分及任期考核评价系数确定办法

一、任期考核指标

(一) 任期经营工作指标：包括核心经济指标、管理类指标。

1. 核心经济指标，包括但不限于“一利五率”指标（考核利润总额、净资产收益率、资产负债率、全员劳动生产率、营业现金比率、研发经费投入强度）、营业收入指标和其他反映公司行业特点的指标。考核利润总额等经济指标以经审计的年度财务决算报表为基础，综合考虑经董事会认定的合理调整因素后进行计算。

2. 管理类指标，是指在财务指标定量评价的基础上对经营管理水平进行定性分析与综合评判。

(二) 任期党建工作指标：根据公司党委要求，落实党建及党风廉政建设工作，具体内容在责任书中明确。

(三) 任期约束类指标作为底线指标，原则上不允许出现问题的工作事项，一旦发生涉及安全环保、财务纪律和廉政建设、上市公司规范运作等重大影响事项，根据情形扣减相应分数。具体内容在责任书中明确。

高管任期工作考核指标具体分类指标权重在相应责任书或考核细则中予以明确。在任期经营过程中，如经营环境等外部条件发生重大变化，董事会可以对高级管理人员的任期考核指标作相应调整。

二、任期考核计分

任期三年考核得分 = (任期三年经营工作指标得分 × 所占比例的算术平均分) + (任期三年党建工作指标得分 × 所占比例的算术平均分) + (任期三年其他重点工作指标得分 × 所占比例的算术平均分) + (任期三年奖励加分的算术平均分 - 任期三年处罚扣分的算术平均分)。

三、加分扣分

(一) 对经营业绩优秀及在科技创新、品牌建设等生产经营中取得突出成绩的，在任期考核中给予加分奖励。任期加分合计最多为5分。

(二) 公司在任期内发生财产损失、安全生产责任事故、环境污染责任事故、违规违纪事件、不稳定事件、法律纠纷事件、未完成董事会下达的重大专项任务等情况，董事会

按有关规定给予绩效考核扣分。

四、考核档次和任期考核评价系数

根据任期工作目标考核的综合得分，考核结果分为A、B、C、D、E五个档次，对应任期考核评价系数如下：

任期考核	A	B	C	D	E
档次及分数	$100 \geq X \geq 90$	$80 \leq X < 90$	$70 \leq X < 80$	$60 \leq X < 70$	$X < 60$
任期考核 评价系数	1.0	0.8	0.6	0.4	0