

湖南博云新材料股份有限公司高级管理人员薪酬激励管理办法

第一章 总则

第一条 为了建立和完善适应现代企业制度的激励和约束机制，充分调动公司和下属业务单元高级管理人员（以下简称高管）的积极性和创造性，使其能够把精力集中在对公司价值创造最关键的经营决策与实施上，提高资产的运营效率，实现“责、权、利一致”，促进企业健康、稳定、持续发展，根据《公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规以及《公司章程》，特制定本办法。

第二条 本办法所称高管，适用于以下人员：总裁、副总裁、董秘、财务总监、各控股子公司/事业部总经理和副总经理。

第三条 公司高管人员薪酬激励遵循以下基本原则：

- （1） 各业务单元统一标准、统一管理的原则；
- （2） 责任、贡献、利益相一致的原则；
- （3） 利益共享、风险共担的原则；
- （4） 效益优先、兼顾公平的原则；
- （5） 薪酬政策和薪酬制度中的相关原则。

第四条 薪酬管理机构

- （1） 董事会

董事会是高管薪酬管理的决策机构的最高决策机构，负责高管薪酬制度的审批和监督。

- （2） 薪酬与考核委员会

薪酬与考核委员会是管理决策机构，负责高管薪酬标准、制度的审议并提交董事会审批；负责对公司薪酬管理政策的执行进行监督。

- （3） 人力资源部

人力资源部是具体的执行机构，负责拟定公司高管的薪酬管理制度及相关细则，针对实际执行中出现的问题提出改进的建议，并进行修订和完

善；负责核算并发放高管人员薪酬。

- (4) 财务管理部、审计部和投资与企管部按各自部门职责，分别负责高管人员薪酬与考核过程的业绩核准、财务审计和经营协调工作。

第二章 年薪制

第五条公司和下属业务单元高管均实行年薪制，包括标准年薪（固定部分、浮动部分）、激励年薪、福利津贴。

第六条标准年薪的确定：

$$\begin{aligned}\text{标准年薪公式：标准年薪} &= \text{年薪基数} * \text{年薪倍数} \\ &= \text{固定部分} + \text{浮动部分}\end{aligned}$$

年薪倍数则根据各高管的岗位责任大小不同设置不同的系数，各业务主体高管标准年薪系数和标准年薪的固定、浮动部分的比例设置如下表所示：

职务 \ 系数	标准年薪系数与范围	固定部分与浮动部分比例
母公司总裁	1.0	7 : 3
母公司副总裁/财务总监/董秘	0.7 - 0.8	7 : 3
子公司/事业部总经理	0.8	6 : 4
公司/事业部副总经理	0.8* (0.7 - 0.9)	6 : 4

总裁设计标准年薪为 500000 元，其中固定部分 350000 元，浮动部分 150000 元。

第七条 年薪固定部分和浮动部分

年薪固定部分是高管的固定年度收入，与岗位责任大小有关，具体由高管的标准年薪的一定比例计算得出。

年薪浮动部分为高管的浮动薪酬，与个人当期绩效考核结果挂钩；根据不同主体的性质特征不同，标准年薪中年薪固定部分和年薪浮动部分的比例亦有所不同，其中：

年薪固定部分=标准年薪 * (60-70) %，每月发放固定年薪/12

年薪浮动部分=标准年薪 * (30-40) % * 高管年度考核系数，年薪浮动部分每月预付 50%，其余部分根据年薪浮动部分计算公式于第二年第一季度核算金额后一次性发放。

第八条 高管年薪浮动部分的计算

高管的实际年薪浮动部分 = 浮动年薪标准 × 高管业绩考核系数

高管的业绩考核系数的计算参见《博云新材高管业绩考核管理办法》。

第九条 高管激励年薪

激励年薪是为充分激励高管团队完成或超额完成公司年度经营目标，从年度净利润中提取一定比例作为对高管的激励。

第十条 高管激励年薪的范围界定：

激励范围	激励规定	总裁	分管职能部门 的副总裁 董秘、财务 总监	分管业务单 元的副总裁 兼总经理、 副总经理
博云新材母公司	根据博云新材母公司当前年度实现的净利润指标，对其经营层进行业绩奖励。 博云新材所有分管业务单元的副总裁均在所在业务单元参与其净利润奖/亏损减少奖的分配，不参与博云新材净利润奖的分配。	参与分配	参与分配	/
事业部/子公司	各事业部/子公司的总经理和副总经理只参与所在业务单元的净利润奖/亏损减少奖的分配。	/	/	参与分配

第十一条 激励年薪的计算

各业务主体的激励年薪按当年净利润值的 15%计提。

高管个人激励年薪 =

$$\frac{\text{个人岗位系数}}{\sum \text{所在单位经营层个人岗位系数总和}} * \text{所在单位经营层激励年薪总额}$$

注：个人岗位系数等同于个人标准年薪系数

第十二条 公司高管人员在任职期间，出现以下情况中的任何一种，则不予发放激励年薪部分：

- (1) 严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，受到公开谴责或责令整改的；
- (2) 严重损害公司利益的；

- (3) 违反公司规章制度，受到公司内部处分的；
- (4) 董事会认为不应发放超额利润奖励的其他情形。

第四章 高管薪酬的发放

第十三条 博云新材高管人员的所有薪酬列入所在业务主体的当期成本。

第十四条 基本年薪按月以现金方式支付，计算方式为：每月支付的年薪固定部分=核定基本年薪标准/12个月。

第十五条 年薪浮动部分每月预付 50%，其余部分根据年薪浮动部分计算公式于第二年第一季度核算金额后一次性发放。

第十六条 激励年薪根据其计算公式计算出所得金额后，在第二年第一季度核算金额后和年薪浮动部分一起一次性发放。

高管人员的各项福利按月支付或由公司从其薪酬中代扣代缴；

公司应缴部分由公司支付。

第十七条 高管年薪特殊情况处理

1) 如果在一个会计年度中主动辞职或被公司辞退，其当季年薪浮动部分为 0，基本年薪部分按该月实际工作天数发放。

实发年薪固定部分 = 年薪固定部分标准 × 实际工作天数 / 月总工作日

2) 如果在一个会计年度中退休或因某些原因丧失劳动能力而离职，其年薪固定部分按退休或离职当月实际工作天数发放，年薪浮动部分依照个人实际工作月数按比例计算发放。

实发年薪固定部分 = 年薪固定部分标准 × 当月实际工作天数 / 月总工作日

实发年薪浮动部分 = 该岗位年薪部分标准 × 实际工作月数 / 12

3) 如果在一个会计年度中出现职务异动，则自职务异动之日起，年薪固定部分按新岗位执行，年薪浮动部分按新、旧岗位实际应发部分乘以工作月份计算，具体公式如下：

年薪浮动部分 = 新岗位年薪浮动部分标准 × 本岗位工作月份 / 12 +
旧岗位年薪浮动标准 × 本岗位工作月份 / 12

4) 如果属于主动辞职或被公司辞退的，则不予发放年薪浮动部分；如果属于退休或因某些原因丧失劳动能力而离职的，则按当年实际工作时

间计算其年薪浮动部分；如果属于职务变动的，则按当年在本公司的实际工作时间计算其年薪浮动部分。

第十八条 高管人员的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税，由公司从其薪酬中代扣代缴。

第五章 管理与监督

第十九条 公司董事会依据审计报告和董事会审计委员会审计公司高管人员的总结进行年度绩效考核，如出现财务数据不实，有虚假情况或经营层人员有重要决策失误等情况，董事会将视情节轻重予以处理。

第二十条 实行本办法后，公司高管人员除已经审定的薪酬、奖励、和国家政策性福利费外，不得再从公司或兼职企业领取工资、加班费等工资性收入及其它津、补贴。

第二十一条 高管人员兼任两个以上职务，年度标准年薪以较高职位标准发放。博云新材副总裁兼任子公司或事业部经营负责人的，其年薪浮动部分的计算口径是其所分管的业务单元业绩。

第二十二条 高管人员的病事假、工伤及在职学习期间的薪酬待遇按公司内部管理制度执行。

第六章 附 则

第二十三条 本办法经公司薪酬与考核委员会审议通过，提交董事会批准后执行。

第二十四条 本办法由董事会审议批准，董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十五条 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。

第二十六条 本办法执行期内，如果国家法规、宏观政策发生变化，导致出现抵触时，按国家新规定执行，并重新修改和更迭抵触部分。

第二十七条 本办法自 2016 年 1 月 1 日始施行，原有相关薪酬与考核管理制度中与本办法不一致的，以本办法为准。