

湖南华菱钢铁股份有限公司

高级管理人员绩效与薪酬管理办法

一、目的和依据

为贯彻建设新华菱的战略目标，不断完善绩效与薪酬管理体系，加强对湖南华菱钢铁股份有限公司（以下简称华菱钢铁）高级管理人员的激励与约束，有效激发其积极性与创造性，根据《中华人民共和国公司法》等相关法律法规及《湖南华菱钢铁股份有限公司章程》，结合华菱钢铁实际情况，特制定本办法。

二、适用范围

本办法适用于华菱钢铁高级管理人员（高管是集团领导班子成员，薪酬发放以上级核定的标准为准）。

三、基本原则

（一）战略驱动，发展导向。绩效、薪酬设计以战略为引领，支撑战略目标落地，着眼企业的长远发展，引导核心竞争力的构建。

（二）效益优先，兼顾公平。绩效、薪酬激励坚持效益优先、业绩导向，以提高经济效益为中心，逐步接轨市场。薪酬水平的确定综合考虑企业经营难度、发展阶段、行业特点等因素，适当兼顾集团内部公平性，合理拉开差距。业绩与薪酬紧密关联，业绩升薪酬升、业绩降薪酬降。

（三）激励为主，约束配套。鼓励挑战奋斗目标，倡导高绩效文化，贯彻“以奋斗者为本”的理念；以正向激励为主，适当进行约束考核。

四、组织领导

董事会提名与薪酬考核委员会为高管绩效、薪酬的管理机构，负

责制订高级管理人员绩效考评与薪酬管理方案，开展绩效评价，审核评价结果，仲裁绩效薪酬异议，兑现薪酬考核结果，对绩效薪酬体系提出优化调整建议，对公司薪酬制度执行情况进行监督，以及董事会授权的其它事宜。

公司人力资源管理部门是董事会提名与薪酬考核委员会的日常工作机构，为委员会提供专业支持，负责有关方案的起草、资料的准备、制度执行情况的反馈等工作。

五、绩效设计

（一）绩效指标的选择

以贯彻落实战略规划为出发点，以改善经营成果(利润)为核心，综合考虑企业的不同发展阶段的重点、短板来设计绩效指标体系，引导企业构建核心竞争力、促进企业长远发展。绩效指标既注重经营成果，也关注核心竞争力的提升；既关注财务指标的改善，也关注商业计划重点任务的实施推进。

（二）绩效目标的确定

年度绩效目标主要来源于年度商业计划的分解，具体的绩效考核细则每年度制定并下发。

六、薪酬构成与标准

（一）薪酬激励结构

包括基本年薪、绩效年薪、超额利润奖和约束考核等。

1. 基本年薪

基本年薪为岗位基本价值的体现，不关联绩效。

2. 绩效年薪

绩效年薪原则上与利润直接关联。利润完成计划值时，按设计标准，同时与年度 KPI、行业对标等因素关联；利润亏损时，否决绩效

年薪。

3. 超额利润奖

与利润关联，当利润超出计划值时，按一定比例计提超额利润奖。

4. 约束考核

为确保公司安全绿色生产、合规经营，不发生重大安全事故、较大环境污染事故及综治维稳等事件，有效防范各类经营风险，对以上方面进行约束考核。若发生相关事件，高级管理人员负领导和直接责任的，由提名与薪酬考核委员会提出处理建议，报董事会审批。

（二）薪酬标准

薪酬是价值分配的主要形式，为合理体现高级管理人员的价值贡献，原则上每三年进行一次市场对标，综合考虑行业特点、经营难度以及公司实际情况，通过量化评估以合理确定高级管理人员的薪酬水平及各项薪酬标准。

具体的薪酬标准、考核细则由董事会每年制定并下发。

七、绩效调整原则

（一）当股东进行增资或公司发生重大重组时。

（二）当公司外部经营环境发生重大客观变化时。

（三）董事会认定的其他情形。

八、薪酬激励的计算

（一）年度进行组织绩效评价。每年根据商业计划制定当年的组织绩效评价细则，年度进行考核评价并确定组织绩效得分。

（二）设置销售利润率调节系数，对绩效年薪和超额利润提成奖进行系数调节。以董事会选取的 20 家行业对标企业中的中位数为标杆，对应调节系数 1.0；排名每进步（退步）1 名加（减）系数 0.05；系数最多加（减）0.2。

（三）实际薪酬 = 【基本年薪+（绩效年薪标准值×销售利润率调节系数×年度绩效得分÷度绩效）+（超额利润提成奖×销售利润率调节系数×年度绩效得分÷度绩效）+专项奖罚】×岗位薪酬系数×任职月数÷职月。

（四）高级管理人员的岗位薪酬系数

1. 总经理（相当职务）按 1.0。
2. 副总经理（相当职务）按 0.6-0.9。
3. 具体由提名与薪酬考核委员会提出建议报董事会审批。

九、其他规定

（一）基本年薪按月预发。

（二）绩效年薪按月按设计标准的 70%预发；年度累计结算。

（三）超额利润奖年度累计结算，董事会视情况酌情延期支付（20%-40%）。

（四）原则上，年度薪酬实行总额封顶考核,封顶额由董事会决定。当利润、营业收入超过考核封顶值时，或重大战略、改革任务推进成效显著的，可在总额封顶以外酌情给予额外奖励。

（五）高级管理人员不得领取未经上级和董事会审核批准的其他货币性收入。

（六）高级管理人员构成犯罪被依法追究刑事责任或董事会认定的其他重大违规行为的，取消当年绩效薪酬、超额利润奖。

（七）高级管理人员年度内因病、事假累计 1 个月以上 6 个月以下的，请假期间只发放基本年薪，按实际工作月数计算其他薪酬；病、事假累计 6 个月及以上的，全年只发放基本年薪。

（八）高级管理人员的薪酬信息，按照《上市公司信息披露管理办法》及时、合规披露，并接受本公司职工的民主监督。

十、附则

（一）本办法自下文之日起执行，原《湖南华菱钢铁股份有限公司经营者绩效考评管理办法》、《湖南华菱钢铁股份有限公司经营者薪酬管理办法》同时废止。

（二）本办法由华菱钢铁提名与薪酬考核委员会负责解释。