

# 华油惠博普科技股份有限公司 高级管理人员薪酬管理规定（修订稿）

## 第一章 总则

**第一条** 为规范华油惠博普科技股份有限公司（以下简称惠博普）高级管理人员薪酬管理，进一步完善激励和约束机制，提高惠博普经营管理水平和市场竞争能力，根据长沙市有关政策和水业集团的相关管理制度，结合惠博普实际，特制定本规定。

**第二条** 本规定所称高级管理人员是指按照市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出等原则，由公司董事会聘任的高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等。

### 第三条 原则

（一）依法履行出资人代表职责，不断提升股东回报和投资效率，促进惠博普长期健康发展。

（二）年度与任期考核相结合，兼顾当期效益与长期效益，不断增强惠博普发展后劲。

（三）合理体现薪酬的市场竞争性，薪酬水平参照行业标准。

（四）薪酬与考核强挂钩，考核结果作为惠博普高级管理人员薪酬与奖惩的重要依据。

## 第二章 薪酬结构

**第四条** 惠博普高级管理人员薪酬结构由年度基础工资总额、超额奖励和任期激励构成。其中，年度基础工资总额包括基本年薪和绩效年薪。

### （一）基本年薪

基本年薪是高级管理人员的基本收入，基本年薪标准占年度基础工资总额的 30%。

### （二）绩效年薪

绩效年薪是根据高级管理人员年度绩效考核结果发放的年度浮动性收入，与企业经营业绩和个人履职情况挂钩。绩效年薪标准占年度基础工资总额的 70%。

### （三）超额奖励

惠博普公司年度净利润实现超额时可发放超额奖励。超额奖励整体比例不超过公司当年超额利润的 30%。超额奖励的对象为惠博普高级管理人员和公司核心骨干人员。

### （四）任期激励

惠博普高级管理人员的任期期限由惠博普董事会确定，一般为三年，可以根据情况适当延长。

任期激励是一个任期的合计收入，基于任期业绩目标完成情况支付的浮动性薪酬，与任期考核结果挂钩。

## 第三章 薪酬水平

**第五条** 根据油服行业上市公司薪酬对标情况，客观体现薪酬的行业水平，结合惠博普经营特点，并考虑高级管理人员的经营难度、管理幅度等因素，由董事会每年确定惠博普总经理年度基础工资总额的标准，当年度相关标准未定确定前暂按上一年度相关标准执行，待确定后进行结算，多退少补。

**第六条** 惠博普其他高级管理人员年度基础工资总额的标准统一按照现任职总经理年度基础工资总额标准乘以系数计算，常务副总

/生产副总系数为 0.8、董事会秘书系数为 0.7、其他副总和财务总监系数为 0.6。根据公司业务拓展与管理发展的需要，如需增设高级管理人员，其他高管薪酬系数为 0.4-0.8 之间。

#### 第四章 薪酬支付

**第七条** 高级管理人员薪酬在公司工资总额中列支，一年内发生岗位变更的，按任职时间分段计算。

##### （一）基本年薪

高级管理人员基本年薪按月支付。

##### （二）绩效年薪

高级管理人员的应发绩效年薪根据个人年度考核结果确定。个人年度考核中组织绩效的关键业绩考核目标值根据上一年度实际完成值、结合自然增长率确定。

高级管理人员个人的应发绩效年薪核算方式如下：

$$X_i = \frac{p_i \times q_i}{\sum_{i=1}^n (p_i \times q_i)} \times Y \quad (i = 1, 2, 3 \dots n)$$

X 为高管个人的应发绩效年薪

Y 为高级管理人员所有人绩效年薪标准的总和×惠博普公司的当年综合目标管理考核系数

p 为高管个人的绩效年薪标准

q 为高管个人的年度考核系数

高级管理人员的绩效年薪可采取月度预发、年终结算的方式，预发标准不超过年度基础工资总额的 40%，年终根据高级管理人员的考核结果进行结算，多退少补，若出现高级管理人员离职的须在离职

前结清相关款项后方可办理离职手续。

### （三）超额奖励

1. 超额奖励采用超额累进制的计算方式，对考核利润超出百分比所处区间设置相应的奖金提取系数，累进提取奖金，具体如下表：

级数	实际考核利润超出百分比	可提取奖金系数
1	30%及以下	20%
2	30%-50%（含）	25%
3	50%以上	30%

2. 惠博普经理层根据超额奖励对象的个人年度绩效结果、岗位责任、业绩贡献等情况对超额奖励的奖金包确定分配方案，经惠博普总经理办公会审议，报董事会备案后执行。

3. 若惠博普公司当年的综合目标管理考核中关键业绩指标得分低于 80%，取消当年的超额奖励。

4. 超额奖励采取递延支付方式，建议在当年综合目标管理考核结束后分两年（第一年按 70%、第二年按 30%）发放。

5. 超额奖励对象出现下列情况之一，不得参与当年的超额奖励分配，以前的年度递延支付部分不再支付：

- （1） 个人年度绩效考核为基本称职或不称职；
- （2） 违反公司管理制度受到重大处分；
- （3） 因违纪违法行为受到相关部门处理；
- （4） 对重大决策失误、重大资产损失、重大安全事故等负有责任；
- （5） 本人提出离职或个人原因被解聘、解除劳动合同；
- （6） 公司认为其它不得继续参与超额利润分享兑现的情况。

### （四）任期激励

任期激励=任期内年均基本工资总额×激励比例×任期考核系数。

激励比例原则上不超过任期内年均基本工资总额（基本年薪与绩效年薪之和）的 30%。

任期激励实行延期支付办法，任期考核结束后，分两年（第一年按 60%、第二年按 40%）发放。

## 第五章 薪酬调整

**第八条** 惠博普高级管理人员的薪酬水平调整，由董事会根据油服行业整体的薪酬水平、惠博普的经营业绩、经营团队的管理难度，进行综合评估确定。

## 第六章 附则

**第九条** 本规定经董事会讨论通过后，自 2024 年 1 月 1 日起施行，原高级管理人员的薪酬管理相关制度废止。