

# 远程电缆股份有限公司

## 薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为建立和完善薪酬管理体系，充分发挥薪酬的激励与约束作用，吸引、保留和激励核心人才，保持核心管理团队的稳定性，提高企业经营管理水平，促进企业健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规和《远程电缆股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于远程电缆股份有限公司（以下简称“公司”）全体在职员工，其中董事、高级管理人员的薪酬管理除遵循本制度外，还需符合上市公司监管相关规定。

#### **第三条** 基本原则

1、合法性原则：严格遵守国家法律法规及上市公司监管要求，确保薪酬管理合规有序。

2、战略导向原则：薪酬体系与公司发展战略相匹配，支撑公司经营目标实现。

3、公平公正原则：薪酬分配兼顾岗位价值、绩效表现及员工贡献，保障内部公平与外部竞争力。

4、激励约束原则：强化薪酬与绩效的联动，实现激励先进、约束落后的效果。

5、可持续发展原则：薪酬总额与公司经营效益挂钩，确保薪酬支出的合理性与可持续性。

**第四条** 本制度所指的年度薪酬是指缴纳个人所得税前获得的收入。

### 第二章 工资总额决定机制

**第五条** 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴、加班加点工资等。

**第六条** 公司的工资总额决定机制为：公司以上年度工资总额为参考，根据公司经济效益和经济目标决定增长范围、增长幅度等，进而决定当年预算总额。

具体原则如下：

1、企业经济效益增长的，当年工资总额增长幅度可在不超过经济效益增长幅度范围内确定；

2、企业经济效益下降的，除受政策调整等非经营性因素影响外，当年工资总额原则上相应下降；

3、企业未实现国有资产保值增值的，工资总额不得增长，或者适度下降。

#### **第七条 审批与调整流程**

1、考核主体：公司人力资源部门负责普通员工薪酬考核，制定相应的年度薪酬计划，年度工资调整计划，各级奖罚制度，福利发放制度，福利发放标准，年终奖发放标准等，并提交总经理审核批准。公司董事、高级管理人员薪酬由董事会薪酬与考核委员会负责组织实施考核，考核结果作为薪酬计发的核心依据。

2、调整机制：若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因；若市场环境、行业薪酬水平发生重大变化，由薪酬与考核委员会提出薪酬调整建议，按程序审议通过后执行。

### **第三章 薪酬管理机构**

**第八条** 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）对董事和高级管理人员进行考核并初步确定薪酬水平，薪酬与考核委员会形成对董事、高级管理人员的薪酬分配决定后，相应提交董事会/股东会审议批准。

**第九条** 薪酬与考核委员会的工作包括以下内容：

1、研究、制定董事、高级管理人员的考核标准，进行考核并提出建议；

2、根据董事及高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平制定薪酬计划或方案；

3、薪酬计划或方案主要包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系，奖励和惩罚的主要方案和制度等；

4、审查公司董事（非独立董事）及高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；

5、负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

6、制订对董事及高级管理人员及公司认为应当激励的其他员工的公司股权激励计划；

7、董事会授权的其他事宜。

## 第四章 薪酬结构

### 第十条 普通员工薪酬结构：

1、固定工资：是根据国家和公司薪酬制度及双方劳动合同约定的工资标准计算的工资。

2、加班工资：是指员工按照公司生产和工作的需要在规定工作时间之外继续生产劳动或者工作，公司给予的额外工资。

3、考核奖金：是指公司或部门、车间对所有下属员工的工作业绩、工作效率等进行考核后，按照考核结果的高低等级给予的奖励。

4、年终奖金：是指每年期末，公司根据员工一年的工作业绩，给予员工奖励。年终奖的发放额度和形式由公司根据情况进行确定或调整。

5、项目奖励（含合理化建议）：是指公司根据某些项目工作取得的成绩，或因创新性的合理化建议取得的成绩，给予的奖励。

6、五险一金：指公司给予员工的保障性待遇的合称，包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险、住房公积金。

**第十一条** 董事、高级管理人员的薪酬根据公司实际情况，结合市场薪资水平，由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励等收入组成，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。

具体董事及高级管理人员薪酬结构如下：

1、独立董事采用固定津贴制，津贴标准由董事会制定方案，报股东会批准，并在公司年度报告中进行披露。独立董事因履行职责发生的差旅费、办公费等费用由公司承担；

2、外部董事不在公司领取薪酬、津贴，外部董事因履行职责发生的差旅费、办公费等费用由公司承担；

3、公司内部董事薪酬标准和绩效考核依据其所兼任的高级管理人员或其他职务对应的薪酬与考核管理办法执行；

4、公司高级管理人员的薪酬，由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励等收入组成。

（1）基本薪酬：主要考虑职位价值、责任、能力、市场薪资行情等；

（2）绩效薪酬：主要考虑公司的经济效益以及高级管理人员围绕公司经营完成本人工作目标的效率和质量；

（3）中长期激励：若公司实施限制性股票、股票期权等长期激励计划，高级管理人员可按规定参与，具体按相关激励计划执行。

**第十二条** 绩效薪酬是根据公司完成利润目标的情况及高级管理人员完成工作目标的情况，进行综合考核获得的薪酬。绩效薪酬根据经审计后的经营业绩情况确定，如果完成年初确定的经营业绩指标，则足额发放；如果未能完成经营业绩指标，则按未能完成的幅度相应减少绩效薪酬的发放；如果超额完成，则按超出的幅度增加绩效薪酬的发放。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

**第十五条** 公司确定董事、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。

## 第五章 绩效考核

**第十六条** 年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

**第十七条** 公司薪酬与考核委员会根据年度经营目标制定公司董事和高级管理人员的年度业绩指标，并于每年初以书面形式确认考核内容。

**第十八条** 薪酬与考核委员会负责组织公司董事和高级管理人员的绩效评价，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

除公司董事、高级管理人员外的公司员工的考核由公司人力资源部门组织实施。

**第十九条** 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并予以披露。

**第二十条** 考核年度结束并在公司年度财务报表完成后，先由总经理对副总经理、财务负责人等高级管理人员提出考核意见，再由薪酬与考核委员会参照公司的经营状况及《董事会薪酬与考核委员会议事规则》对董事、高级管理人员进行考核并确定相关管理人员的绩效薪酬金额。

**第二十一条** 相关管理人员如对薪酬与考核委员会的考核和评价有异议，可在收到通知后一周内向薪酬与考核委员会提出申诉，由薪酬与考核委员会作出处理；

如对薪酬与考核委员会的处理结果仍不认可，可向董事会提出申诉，董事会作出的决定为最终决定。

## 第六章 薪酬发放

### 第二十二条 发放时间与方式

1、基本薪酬及津贴补贴按月固定发放，通过银行转账或者其他合规形式支付至员工个人；

2、普通员工绩效薪酬按考核周期发放；

3、董事、高级管理人员薪酬发放的审批程序：

（1）每个完整的会计年度结束后，董事会薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员进行考核，具体确定各董事、高管人员的绩效奖金及发放方式。任何董事、高管人员都不应当参与其自身薪酬的决定过程。

（2）公司全体董事、高级管理人员年度实际领取薪酬的情况，由薪酬与考核委员会审议通过并报经董事会审议通过后，于公司的定期报告中披露，董事薪酬需经股东会审议通过。

**第二十三条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。

**第二十四条** 公司按照国家税收法律法规规定，代扣代缴员工薪酬相关的个人所得税。

## 第七章 薪酬止付与追索

**第二十五条** 出现以下情况之一的，公司可暂停支付相关员工薪酬：

- 1、员工涉嫌违法违纪被调查期间，可能影响薪酬核算的；
- 2、员工擅自离职未办理工作交接手续，造成公司损失的；
- 3、董事及高级管理人员因履职不当导致公司重大损失，正在接受责任认定的；
- 4、其他依法依规或合同约定应当止付薪酬的情形。

**第二十六条** 董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予以发放年度绩效薪酬：

- 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；
- 2、违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查；
- 3、受到公司严重警告或者行政记大过及以上处分；

- 4、违反决策程序，有重大经营决策失误造成严重后果的；
- 5、公司发生重大安全事故，严重污染环境的；
- 6、董事、高级管理人员由于个人原因擅自离职的；
- 7、董事会认定严重违反公司规定的其他情形的。

**第二十七条** 董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

#### **第二十八条** 薪酬追索情形

##### 1. 追索情形：

(1) 员工因个人原因造成公司经济损失的，公司可从其未发放薪酬中追索相应赔偿。

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

(3) 公司董事、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收入进行全额或部分追回。

(4) 其他符合法律法规及公司制度规定的薪酬追索情形。

#### **第二十九条** 其他规定

1、因工作需要岗位发生变动的，离任与接任者以任免通知确定的时间为准，按月计算当年薪酬，不足一个月的按一个月的标准计发；

2、属于兼职人员的，按照最高职务计算薪酬，同时考虑兼任职务薪酬。

## **第八章 薪酬保密原则**

**第三十条** 公司实行所有员工薪酬保密管理（公开奖励考核的除外）。员工应自觉遵守保密规定，不外泄，不传播，不打听，不比较。对违反此条规定者给予严肃批评，同时承担由此引起的后果。

**第三十一条** 所有与薪酬相关的调整方案等重要信息，在未经批准前必须严格保密，不得泄漏，不得许诺，不得徇私情。违者根据情节轻重，承担相应责任。

**第三十二条** 公司严禁所有人员将公司的薪酬体系、标准，发放方式等信息对外泄露。违者将追究相应责任。

## 第九章 附 则

**第三十三条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规和《公司章程》执行。本制度的规定如与日后颁布或修订的法律法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》的规定不一致，按后者的规定执行。

**第三十四条** 本制度由公司董事会负责制订和解释。

**第三十五条** 本制度自股东会审议通过后，追溯至 2026 年 1 月 1 日生效。原《董事、监事、高级管理人员薪酬考核制度》同时废止。

远程电缆股份有限公司  
二零二六年四月二十三日