

证券代码：834682

证券简称：球冠电缆

公告编号：2024-015

宁波球冠电缆股份有限公司

关于 2024 年度经营团队绩效考核方案的公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

第一章 总则

第一条 为进一步贯彻落实宁波球冠电缆股份有限公司（以下简称“球冠电缆”或“公司”）激励机制、约束机制，提高管理层的创造性、责任心与积极性，使管理层与股东形成利益共同体，促进股东价值增长与公司的可持续发展，特制定 2024 年度经营团队绩效考核方案（以下简称“方案”）。

第二条 本方案由公司经营管理办公室与董事会薪酬考核委员会负责拟定、通过，基于责任、权利和义务相结合的原则，结合激励对象所承担的岗位职责以及其绩效表现确定，提交董事会审议通过。

第三条 本方案所指经营团队包括公司董事长、高级管理人员、中层管理骨干及公司认定的其它主要管理人员，考核期间为 2024 年 1 月 1 日-2024 年 12 月 31 日。

第二章 绩效奖金的确定及分配原则

第四条 经营团队的绩效奖金净利润 8500 万元为考核基准，超过部分，按照利润区间、分梯度给予经营团队奖金奖励，计算规则见附表 1。其分配原则如下：董事长不超过总额 20%；总经理不超过 12%；副总经理级人员总额不超过 21%；总监级及中层干部、骨干人员（40 人）总额不低于 47%。

第三章 绩效奖金发放

第五条 发放基准以经会计事务所审计的财务报告为准，在年度结束后5个月内发放。副总及以下干部年度奖金的具体考核、评定，由总经理提出，报董事长批准，董事会备案。各干部考核依据包括KPI指标完成情况的综合考核方案确定。

第四章 绩效奖金分配对象及实施条件

第六条 本方案用于公司经营团队，上述人员需在公司全职工作、已与公司签署正式劳动合同或用工协议，并在公司领取薪酬。

第七条 激励对象有下列情形之一的，不得参与本方案的分配。

- 1、奖励期内绩效考核不合格人员，降职或调离认定激励岗位人员。
- 2、奖励期内发生重大的安全事故、重大的环境污染事故被政府相关部门予以行政处罚的人员。
- 3、奖励期内严重违返《公司纪律考核条例》，被认定为B类及以上违纪者。

第五章 公司及激励对象的权利

第八条 公司的权利和义务

- 1、公司具有对本方案的解释权和执行权，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有享有本方案项下相应权利资格；
- 2、公司应及时按照有关规定履行信息披露等义务；
- 3、法律、法规规定的其它相关权利义务；

第九条 激励对象的权利和义务。

- 1、激励对象应按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献；
- 2、激励对象有权按照本方案的规定，获得绩效奖金激励；
- 3、激励对象因本方案获得的收益，应按国家税收法规规定，缴纳个人所得税及其它税费，并履行纳税申报义务；
- 4、法律、法规规定的其它相关权利义务。

第六章 其它

第十条 考核期结束，如考核范围人员因离职等原因发生变化，人员的增减调整，副总经理及以下人员的调整方案由总经理提出，报公司董事会薪酬委员会批准。

第十一条 经营年度公司出现重大安全、质量事故或重大违法违规行为且严重影响正常生产经营，或审计报告出现非标准意见的情形，本考核方案不适用。

第十二条 本方案由公司薪酬考核委员会监督、执行，解释权为公司薪酬考核委员会。

附表 1：奖金总额计算表（单位：万元）

目标利润区间	比例	奖金包计算公式	预计利润	奖金总额
8500-9000	12%	奖金包=(净利润-8500)*12%	9000	60
9000-9500	15%	奖金包=60+(净利润-9000)*15%	9500	135
9500-10000	20%	奖金包=135+(净利润-9500)*20%	10000	235
10000-11000	20%	奖金包=235+(净利润-10000)*20%	11000	435
11000-12000	20%	奖金包=435+(净利润-11000)*20%	12000	635
12000-13000		奖金包=635+(净利润-12000)*20% 或净利润*5.5% (注)		
13000—		净利润*5.5%		

注：当净利润超过 12000 万，按照上述公式及总奖金占净利润比 5.5%孰低原则确定。

宁波球冠电缆股份有限公司

董事会

2024 年 3 月 29 日