

武汉锐科光纤激光技术股份有限公司

经理层成员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为贯彻落实党中央、国务院等关于建立健全市场化经营机制、激发企业活力的决策部署，不断深化企业改革，有效激发武汉锐科光纤激光技术股份有限公司（以下简称“锐科激光”或“公司”）经理层活力，建立有效的经理层成员激励和约束机制，促进公司经营目标和重点工作任务的全面实现，根据《公司法》《公司章程》等管理规定，结合公司经理层成员实际构成，特制定本办法。

第二条 本办法所指经理层成员，是指锐科激光总经理、总工程师、副总经理、财务负责人。

第三条 遵循原则

（一）激励与约束相统一：薪酬与风险、责任相一致，薪酬水平与业绩考核结果、岗位职责紧密挂钩；

（二）年度激励与任期激励相结合：确保公司主营业务和经营业绩持续增长，促进公司可持续发展。

第二章 管理机构及职责

第四条 党委为经理层成员薪酬管理事项前置审查机构，主要职责为：

（一）对经理层成员薪酬管理工作进行指导、监督、管控。

(二) 对经理层成员薪酬管理重大事项进行前置审查。

第五条 董事会为经理层成员薪酬管理决策机构，主要职责为：

(一) 审定经理层成员薪酬管理制度、审定经理层成员薪酬。

(二) 指导、监督和检查经理层成员薪酬管理制度的运行。

(三) 审定经理层成员薪酬管理运行中的重大或突发变化事项。

(四) 组织薪酬与考核委员会开展经理层履职考核，并审定经理层薪酬考核结果。

第六条 薪酬与考核委员会是董事会负责组织开展经理层薪酬考核工作的机构，并向董事会提出考核建议，主要职责为：

(一) 研究国家有关薪酬方面的法律、法规。

(二) 研究国内外、行业内外的薪酬案例。

(三) 研究、制定经理层成员薪酬管理制度。

(四) 监督、检查经理层成员薪酬管理制度的运行。

(五) 组织开展经理层年度薪酬考核并提出考核建议。

第七条 监事会为经理层成员薪酬管理监督机构，经理层成员薪酬管理情况纳入监事会监督检查范围，监事会对执行情况进行监督评价，必要时组织开展专项检查。

第八条 人力资源部为经理层成员薪酬管理归口管理及执行部门，主要职责为：

(一) 拟定经理层成员薪酬管理制度。

(二) 组织开展经理层成员岗位价值评估，拟订经理层成员岗位价值PC值(注:PC为美世项目产出的岗位价值数)。

(三) 执行经理层成员薪酬管理制度，负责其薪酬核算、调整。

(四) 拟订经理层成员经营业绩管理制度，组织开展经理层成员经营业绩考核、拟定经理层经营业绩考核得分。

(五) 根据董事会薪酬与考核委员会要求组织开展经理层履职考核工作。

第九条 发展计划部为经营业绩考核主要配合部门，主要职责为：

(一) 拟定经理层成员经营指标、主要任务指标的具体考核标准及目标值。

(二) 提供经理层成员经营指标、主要任务指标的实际完成情况及得分情况。

第十条 财务管理部为经理层成员薪酬管理配合部门，主要职责为：

(一) 执行经理层成员社保公积金代扣代缴、个人所得税申报、薪酬数据的审核及发放。

(二) 配合提供经理层成员部分经营业绩考核指标的实际完成情况相关数据。

第三章 薪酬构成及标准

第十一条 薪酬策略

经理层薪酬水平根据公司岗位职级体系和薪酬体系，结合高新科技行业高级管理人员薪酬及公司经理层成员分工、职责和履历，评估经理层成员岗位价值 PC 值，对标薪酬体系。

第十二条 薪酬结构

经理层薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励和专项奖励等组成。其中基本年薪是年度基本收入，占年度薪酬标准（基本年薪与绩效年薪之和）的 40%，按月固定发放；绩效年薪是浮动收入，与经理层成员年度经营业绩考核结果挂钩，占年度薪酬标准的 60%；任期激励是与经理层成员任期经营业绩考核结果挂钩的收入；专项奖励是由公司有关政策核定的专项收入。

第十三条 基本年薪

基本年薪根据经理层成员年度薪酬及固浮比确定。

第十四条 绩效年薪

绩效年薪是年度浮动收入，主要与年度考核系数、公司年度经营业绩得分等挂钩。

经理层绩效年薪=个人绩效年薪基数*（40%*公司年度经营业绩得分+60%*个人年度经营业绩考核系数）

（一）个人绩效年薪基数

公司经理层绩效年薪基数=个人年度薪酬标准*60%

（二）公司年度经营业绩得分

公司年度经营业绩得分根据公司当年度经营情况，由发展计划部按相关规定进行核定。

(三) 个人年度经营业绩考核系数

个人经营业绩考核结论分为 5 个等级(S-卓越、A-优秀、B 合格、C-基本合格、D-不合格)。对应系数具体如下表一：

表一：考核结论对应系数

考核结论	S	A	B	C	D
系数	1.4	1.2	1	0.5	0

第十五条 任期激励

任期激励是任期浮动收入，跟公司任期经营业绩考核结果和个人任期综合考核结论等挂钩。

经理层成员任期激励=任期个人绩效基数×奖励倍数

(一) 任期个人绩效基数

经理层任期绩效基数=任期期间累计核定个人绩效年薪*20%

(二) 奖励倍数

由公司根据任期整体经营业绩考核结果和经理层个人任期综合考核结论确定，具体奖励倍数按下表二核定：

表二：奖励倍数核定表

公司任期经营业绩达成率	个人任期综合考核结论	奖励倍数
$X \geq 100\%$	S	0.25
	A	0.2
	B	0.15
	C/D	0
$80\% \leq X < 100\%$	S	0.2
	A	0.15
	B/C/D	0
$X < 80\%$	B	0
	C	-0.2
	D	-0.3

个人任期综合考核结论为 D 的，不返还任期个人绩效基数。

第十六条 专项奖励

专项奖励主要包括专家津贴（特指经公司董事会批准发放的专家型经理层成员年收入标准中的专家特殊贡献津贴）、安全奖励、工资补助、附加年薪、党建考核奖等，专项奖励一事一议，由人力资源部提出建议报董事会薪酬与考核委员会研究审查，报董事会审定。

第四章 薪酬兑现及追回

第十七条 经理层成员薪酬基本年薪按月发放。同时可预发部分绩效年薪，基本年薪和预发绩效年薪的总额原则上不超过年度薪酬标准的60%。

第十八条 次年初，根据经理层成员年度经营业绩考核得分及公司年度综合考核结论，人力资源部提出经理层成员薪酬兑现建议，报董事会审定。年度经营业绩考核结束后，除核定绩效年薪的20%延期发放外，对预发的绩效年薪予以多退少补，其余薪酬余额一次性发放。

第十九条 每一个任期结束后的次年，根据公司核定的任期奖励倍数，人力资源部提出经理层成员任期激励兑现建议，报董事会审定。

第二十条 经理层成员由于不认真履行职责，导致重大决策失误、重大安全生产与质量责任事故、严重环境污染事故、重大违纪违法、失泄密、不稳定事件等，给公司造成重大不良影响或造成国有资产流失的，董事会依法依规依纪追究责任，决定是否扣减、追索薪酬等事项。薪酬扣减、追索扣回适用于调任、离职、离岗、退休的经理层成员。

第五章 统筹规范福利性待遇

第二十一条 经理层成员按照国家有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险等社会保险以及缴存住房公积金。

第二十二条 经理层成员的社会保险、住房公积金缴存比例及基数按当地法规和公司有关规定执行。

第二十三条 经理层成员的团体商业保险等待遇按公司有关规定执行。

第二十四条 经理层成员的履职待遇、业务支出及相关津贴、补助等，按照公司有关规定执行。

第二十五条 享受符合国家规定的社会保险、团体商业保险和住房公积金等福利性待遇，一并纳入薪酬体系统筹管理。

第六章 管理与监督

第二十六条 经理层成员在其他单位兼职的，不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第二十七条 经理层成员获国家、省、市（区）人才荣誉等政府补贴、院士津贴等奖励的，按相关规定领取执行，不纳入经理层年薪，计入相关费用。

第二十八条 因工作需要发生岗位变动的，工资关系不再保留，自下发职务调整通知文件次月起，不继续在原单位领取薪酬。

第二十九条 经理层成员薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。经理层成员薪酬记入单位工资总额并在单位工资统计中单列。

第三十条 经理层成员存在兼职取酬等行为的，按照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。

第七章 附则

第三十一条 本管理制度由锐科激光董事会负责解释。

第三十二条 本法自董事会审议通过之日起生效。同时于 2018 年 12 月 19 日第二届董事会第六次会议审议通过的《高级管理人员薪酬管理办法》即废止。