

证券代码：831856

证券简称：浩淼科技

公告编号：2022-027

明光浩淼安防科技股份有限公司薪酬管理制度

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。

一、 审议及表决情况

公司于2022年4月23日召开第三届董事会第十一次会议，会议审议通过了《关于修订公司制度的议案》，表决结果：同意8票，反对0票，弃权0票。本议案不涉及需回避表决的情况。本议案无需提交股东大会审议。

二、 制度的主要内容，分章节列示：

明光浩淼安防科技股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 目的

为建立以明光浩淼安防科技股份有限公司（以下简称“公司”）发展战略目标为核心的薪酬管理体系，形成有效的工资分配激励和约束机制，塑造一种能够吸引人才、激励人才、留住人才的环境，提高企业的可持续发展能力，确保企业持续、健康、稳定的发展，特制订本薪酬方案。

第二条 基本原则

公司倡导追求卓越的价值理念，根据岗位价值、个人能力和绩效结果，实现“为岗位付薪，为绩效付薪，为能力付薪”理念的有效落地，建立健全有竞争力的市场化薪酬体系，激励员工创造价值，实现企业价值和员工价值的共同提升。

第三条 适用范围

本方案所指的员工，是指公司除公司领导班子外所有在职在岗的正式员工，劳务派遣人员与临时人员不在此列。

第四条 管理机构

公司董事会成立薪酬与考核委员会，负责薪酬制度的制定及审批；公司高管团队负责核定公司工资结构、确定岗位工资等级、确定变动工资基数，组织进行薪酬调整等工作。

薪酬与考核委员会下设立薪酬与绩效管理办公室，以总经办和人力行政部为主，主要负责工作计划、组织实施、工作协调、资料准备、政策解释、统计计算、发放等具体工作，以及执行薪酬与考核管理委员会形成的各项决议。

第二章 薪酬结构

第五条 薪酬结构

员工的薪酬由**固定工资**（含基本工资和岗位工资）、月度绩效工资、津补贴、福利和年度超额利润分享构成。

第六条 固定工资

固定工资包括**基本工资**和**岗位工资**两个部分。

（一）基本工资指在公司工作的员工的基本收入，按月发放。基本工资原则上执行明光市当期最低工资标准。

（二）岗位工资是基于岗位价值评估，按照员工所在岗级及薪档的标准进行发放。岗位工资体现岗位价值，根据岗位责任权限、工作能力和专业知识技能要求等因素，并参考市场薪酬价位，确定员工岗位基本工资标准。岗位工资按月标准计发。

（三）岗位工资的核定程序如下：

每年的一月一日至十二月三十一日为一个薪酬年度。

1. 按照薪酬核定权限，员工岗位工资核定人（或其授权人）应根据员工的岗位价值，上年绩效评价结果，特别是当年的年度经营/管理目标，核定员工岗位工资，并进行面谈；

2. 员工的岗位发生变动，需要调整薪酬的，岗位变动后的一月内重新核定其岗位工资标准并按薪酬核定权限报批。

第七条 月度绩效工资

（一）月度绩效工资是综合考虑岗位价值因素、人岗匹配因素和个人业绩表现的工资单元。

月度绩效工资以预算管理为基础，综合全面战略绩效管理，激励预算目标的达成。月度绩效工资的基数（目标值）综合考虑岗位价值因素和人岗匹配因素，按不同的职级和档位核定。

（二）设计理念

全面战略绩效管理包含组织绩效、个人绩效。

1. 组织绩效中的财务指标基于预算管理，发挥预算对于资源管理的作用。组织绩效中的非财务指标旨在匹配战略举措，管控风险，以保障财务指标的有效达成，发挥管过程，保结果的作用。

2. 公司绩效工资包和员工绩效工资决定机制

第八条 年度超额利润分享

(一) 超额利润分享是对月度绩效工资补充，月度绩效工资以公司月度实际收入完成值和月度实际利润完成值为基础，而超额利润分享以年度实际利润完成值为基础。

每年一月份，人力行政部根据公司上一年业绩情况，基于超额利润分享机制确认超额利润分享总额，报公司总经理办公会及董事会批准后实施。

(二) 超额利润分享包设置基本原则和提取规则

超额利润分享以年度实际利润完成值为提取条件，设置不同的提取区间和提取比例进行阶段制提取，不设置提取封顶值，利润完成值越多提取的奖金包越大，鼓励实现高利润、获取高回报。

第九条 固浮比管理

各职级薪酬水平、薪酬范围、固浮比，在《浩淼科技薪酬标准表》中制定，由公司人力行政部备案。

第十条 津补贴（根据确认的最终津贴项更新该条内容）

包括工龄津贴、伙食津贴、住宿津贴、保密津贴、安全员津贴、特殊工种津贴及消防站值班补助津贴。具体参见相关管理规定。

第十一条 福利

(一) 法定福利：社会保险及公积金

公司为所有在职在岗的正式员工办理养老、失业、医疗、工伤和生育保险及公积金。兼职人员、临时人员、顾问人员、退休返聘人员等不享有各项保险。

(二) 其他福利

1. 公司为所有在职在岗的员工提供节日福利、生日福利、婚丧福利、定期体检、带薪休假、带薪旅游、外派培训等福利；为员工提供法律咨询及员工心理健康服务等。

2. 公司为 优秀核心骨干员工子女提供奖学金。

第三章 专项激励

第十二条 日常奖励

参照公司《奖惩制度》及《积分制管理办法》，按照月度对员工进行及时性的物质及精神的奖励与处罚。

第十三条 年度先进表彰奖励

针对当年度各个单位在企业经营管理等诸多方面有突出表现的先进集体和个人，按照公司年度《先进评选及表彰管理办法》，给予获奖单位物质或者精神的奖励。

第十四条 年度技术专项项目奖励

为鼓励创新，鼓励新产品开发，公司授予技术中心项目组不同额度的奖励，具体参见《技术中心项目管理实施办法》。

第四章 特殊薪酬

第十五条 试用期

试用期是指公司与通过外部招聘进入本公司并与本公司签署订立劳动合同的新进员工约定的试用期限。

新员工进入本公司的试用期限以所签订的劳动合同为依据,三年以上劳动合同的试用期一般为3~6个月(临时人员、另有约定的除外),表现优秀者可申请提前转正,但最少不得低于1个月。

试用期工资,根据其学历层次、专业对口度、面试情况等综合因素确定,原则上按岗位工资按最低档执行。

第十六条 实习生薪酬标准

有未毕业学生来公司实习,公司根据情况可给予500—1500元补贴,实习期间按天计算,少于5个工作日者不支付实习薪酬。

第十七条 退休返聘人员薪酬标准

对于未采用薪酬标准的退休返聘人员等,其薪酬构成及标准应参考公司同岗位员工薪酬构成及标准。特殊情况需与员工协商的,应经总经理批准后方可实施。

第五章 薪酬发放

第十八条 薪酬发放方式与发放时间

公司员工自正式报到服务之日起薪,至正式离职之日止停薪。

员工月薪按自然月计算。每月工资于次月15日前由财务部统一发放。如遇支付日为公休或节假日等不可抗拒事件需延缓薪酬支付时,公司将提前于薪酬发放日的前一个工作日公告员工,并明确告知预计支付的日期。

任何人不得代领他人薪酬。

第十九条 岗位基本工资的发放

岗位基本工资按照实际出勤日进行核发,

应发岗位基本工资 = 岗位基本工资 ÷ 法定月工作日数 × 该月实际工作日数。

法定节假日和公休假日、年休假、婚假、产假、哺乳假、丧假等休假期间,基本工资正常发放。具体参见《公司考勤管理办法》。

第二十条 代扣代缴

以下款项在发放前,由公司代为从工资中直接扣除:

1. 员工个人工资所得税及政府规定的个人应缴费用;
2. 应由员工个人承担的住房公积金;
3. 应由员工个人缴纳的社会保险;
4. 与公司订有协议应从个人工资中扣除的款项;
5. 法律、法规规定及公司规章制度规定的应从工资中扣除的款项;

6. 司法、仲裁机构判决、裁定中要求代扣的款项。

第二十一条 薪酬保密

除公司指定的管理人员知道员工的薪酬外，任何员工不得打听、泄露任何自己或他人的薪酬信息，严重者将受到解除劳动关系的处分，详见劳动合同相关条款及相关管理制度中的规定。

第二十二条 不可抗力

遇自然灾害、突发疫情、停电及停工待料等不可抗力，公司应遵守地方政府薪酬发放政策，发放月度薪酬不低于当地最低工资标准。

第六章 薪酬调整

第二十三条 新进员工定薪

根据薪酬确定权限，用人部门在确定职级的薪酬范围内，为员工确定薪酬。因能力突出或特殊原因，建议薪酬超出所在职级薪酬范围的，报分管领导审批，人力资源部备案执行

第二十四条 岗位调薪

岗位调薪包括晋级调薪、降级调薪、平级调薪。

岗位调薪，视实际情况由用人部门提出书面申请，人力资源部审批核准。

第二十五条 绩效调薪

公司根据市场薪资增长率、公司承受能力以及员工绩效表现等因素确定员工岗位基本工资的调整比例，通常按年调整。每年的4月1日为薪酬调整日。但当物价指数急剧变化以及公司认为有特别必要时，也可以进行临时性薪酬调整或不调整薪酬。

第二十六条 薪酬调整实施

所有的薪酬调整均应按照薪酬调整流程执行，由人力行政部提出、人力行政分管副总审核，报总经理审批后方可实施。

所有经审批后的薪酬调整均于次月生效并执行。

第七章 附则

第二十七条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件或《公司章程》的规定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件或《公司章程》的规定为准。

第二十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十九条 本制度经公司董事会审议通过之日起生效，原有相关规定同时废止。

明光浩淼安防科技股份有限公司

董事会

2022年4月26日