

哈焊所华通（常州）焊业股份有限公司

经理层成员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 目的

为建立健全哈焊所华通（常州）焊业股份有限公司（以下简称“哈焊华通”或“公司”）对经理层成员的薪酬管理工作，充分发挥薪酬分配的激励杠杆作用，调动其工作积极性和创造性，根据国家相关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 基本原则

（一）坚持目标导向。经理层成员薪酬分配与绩效考核结果挂钩，业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降。

（二）坚持公平公正。经理层成员薪酬水平体现岗位价值、岗位责任、管理难度、内部公平等。

（三）坚持短期与中长期激励相结合。建立短期与中长期相结合的长效机制，促使经理层成员个人利益与企业长远健康发展紧密联系。

第三条 适用范围

本办法适用于《哈焊所华通（常州）焊业股份有限公司经理层成员任期制和契约化管理工作方案》明确的经理层成员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及公司章程规定的其他高级管理人员。

第四条 管理机构

经理层成员薪酬管理机构包括董事会、董事会薪酬与考核委员会。

（一）董事会是经理层成员薪酬管理的领导机构，负责对经理层成员薪酬管理提出具体要求，审批经理层成员薪酬发放标准、薪酬发放方案。

（二）董事会薪酬与考核委员会是经理层成员薪酬与考核管理的工作机构，负责拟订经理层成员薪酬管理办法，拟订经理层成员当年薪酬发放标准、薪酬发放方案。

第二章 薪酬体系

第五条 薪酬结构

（一）经理层成员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励等组成。年度薪酬包含基本年薪和绩效年薪，基本年薪是经理层成员的年度固定收入，按月平均发放，绩效年薪是与年度经营业绩考核结果挂钩的浮动收入，根据年度经营指标完成情况 & 考核评价结果确定，绩效年薪占年度薪酬（基本年薪与绩效年薪之和）的比例原则上不低于 60%。任期激励是与任期经营业绩考核结果挂钩的收入。任期激励收入根据任期经营业绩考核结果在不超过企业负责人任期内年薪总水平的 30% 以内确定。

（二）综合运用国有控股上市公司股权激励、国有科技型企业股权和分红激励、国有控股混合所有制企业员工持股等中长期激励政策，积极探索超额利润分享、虚拟股权、跟投等中长期激励方式，不断丰富完善经理层成员的薪酬结构。

（三）公司设置的津补贴、专项奖励、福利、履职待遇等，按照国家政策及公司规定执行。

第六条 薪酬兑现

（一）基本年薪。基本年薪按月进行发放。

基本年薪=主要负责人基本年薪标准×岗位系数

其中，岗位系数采取差异化设置，可根据任职岗位、承担的责任和风险等因素确定。总经理岗位系数为 1.0，副总经理和财务总监、董事会秘书等其他高级管理人员的岗位系数在 0.6-0.9 之间确定。（具体以岗位聘任协议书为准）

（二）绩效年薪。绩效年薪根据年度经营业绩考核结果进行兑现。根据哈焊华通实际经营情况，到年终根据各经理层成员的经营业绩及经营业绩考核兑现情况，确定各自的绩效年薪。

绩效年薪=主要负责人绩效年薪标准×个人年度经营业绩考核兑现系数。

表 1 其他经理层成员经营业绩考核兑现系数表

考核等级	分数	系数（系数取值最多保留小数点后三位）		
		系数范围	经理层成员 3 人及以下	经理层成员 3 人以上
优秀	95 分（含）以上	0.85-0.9（含）	系数至少分 2 档， 副职最高最低系数 差距至少拉开 【0.05】	系数至少分 3 档， 副职最高最低系数 差距至少拉开 【0.15】
良好	85 分（含）-95 分	0.65-0.85（含）		
合格	80 分（含）-85 分			
不合格	80 分以下	0		

绩效年薪奖励根据《经营业绩考核管理办法》相关规定执行。

（三）任期激励

任期激励根据《经营业绩考核管理办法》有关规定执行。

第三章 薪酬发放与管理

第七条 薪酬计算

本办法中经理层成员薪酬均为税前工资，公司为经理层成员代扣代缴由其个人承担的各项社会保险费用和住房公积金以及个人所得税、企业年金等费用。

第八条 薪酬发放

经理层成员基本年薪按月平均发放。

绩效年薪根据年度经营业绩考核结果在次年第一季度进行结算（根据经营业绩考核结果实行预发）；任期激励在任期届满考核实施当年，一次性兑现。具体根据《经营业绩考核管理办法》有关规定执行。

第九条 薪酬追索扣回制度

公司按照《中央企业违规经营投资责任追究实施办法（试行）》（国资委 37 号令）及控股股东质量、安全、环保等相关规定明确的薪酬追索、扣回规定，开展任期制和契约化管理中的薪酬追索和扣回。

第四章 附则

第十条 施行与解释

本办法由董事会制定、修改并负责解释。本办法自董事会审议通过之日起施行。未尽事宜，按照国家及上级有关规定执行。

哈焊所华通（常州）焊业股份有限公司

2022 年 11 月