

武汉锐科光纤激光技术股份有限公司

董事长薪酬绩效考核方案

为明确和完善武汉锐科光纤激光技术股份有限公司（以下简称“锐科激光”或者“公司”）董事长的薪酬管理，建立有效的激励和约束机制，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》等相关规定，结合公司实际，特制定本方案。

一、适用对象

公司董事长（全职）。

二、年薪标准

（一）年薪标准

根据公司现有岗位职级体系、薪酬体系，结合高新科技行业高级管理人员薪酬及董事长职责分工、履历，建议董事长岗位价值（PC）按高管（E）63 核定，具体标准如下：

项目	年薪标准（万元）		
	基本年薪	绩效年薪	合计
工资结构占比	40%	60%	100%
年薪标准（万元）	45.08	67.62	112.7

（二）安全保密责任奖惩金

为强化企业安全和保密管理，落实主体责任，健全安全、保密激励和约束机制，防范各类事故发生，保障企业持续发展，对董事长开展安全、保密责任考核，年底根据奖惩基数按在岗时间考核兑现安全保密责任奖惩金，具体基数如下：

项目	安全生产	安全保密保卫	合计
奖惩基数（元）	6000	3000	9000

三、薪酬管理

（一）薪酬结构

董事长年薪由基本年薪、绩效年薪组成。其中基本年薪是年度基本收入，占年薪标准（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，与年度考核结果挂钩，占年薪标准的60%；任期激励是与任期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。

1. 基本年薪根据年薪标准及固浮比确定。

2. 绩效年薪是年度浮动收入，主要与个人年度考核系数、公司年度经营业绩得分等挂钩。绩效年薪=绩效年薪基数×（40%*公司年度经营业绩得分/100+60%*个人年度考核系数）

其中：

（1）绩效年薪基数=年薪标准×60%

（2）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。

（3）个人年度考核系数

董事长考核结论分为5个等级，分别是卓越（S⁺、S）、优秀（A⁺、A）、合格（B⁺、B、B⁻）、基本合格（C⁺、C、C⁻）、不合格（D），各等级对应系数具体如下：

考核结论	卓越		优秀		合格			基本合格			不合格
	S ⁺	S	A ⁺	A	B ⁺	B	B ⁻	C ⁺	C	C ⁻	D
系数	1.5	1.4	1.3	1.2	1.1	1	0.9	0.6	0.5	0.4	0

3. 任期激励是任期浮动收入，与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。

任期激励=任期绩效基数×奖励倍数

（1）任期绩效基数=任期期间累计核定绩效年薪×20%

（2）奖励倍数由公司根据任期整体经营业绩考核结果和个人任期综合考核

结论确定，具体奖励倍数参照下表核定：

公司任期经营业绩考核结果达成率 (Y')	个人任期综合考核结论	奖励倍数
Y' ≥ 100%	卓越	0.25
	优秀	0.2
	合格	0.15
	基本合格/不合格	0
80% ≤ Y' < 100%	卓越	0.2
	优秀	0.15
	合格/基本合格/不合格	0
Y' < 80%	合格	0
	基本合格	-0.2
	不合格	-0.3
个人任期综合考核结论为“不合格”的，不返还任期个人绩效基数。		

4. 专项奖励主要包括专家津贴、安全奖励、工资补助、附加年薪、党建考核奖等，其中专家津贴、安全奖励、党建考核奖等有明确依据的专项，按相关规定执行；工资补助、利润超额奖等其他专项由薪酬与考核委员会提出建议，一事一议，提交董事会审议，股东大会审定。

(二) 薪酬兑现及追回

1. 基本年薪按月发放，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薪标准的 60%。

2. 次年初，由薪酬与考核委员会根据考核情况，提出董事长薪酬兑现建议，提交董事会审议，股东大会审定。年度考核结束后，除核定绩效年薪的 20% 延期至任期结束后发放外，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。

3. 每一个任期结束后的次年，根据公司核定的任期奖励倍数，薪酬与考核委员会提出董事长的任期激励兑现建议，提交董事会审议，股东大会审定。

4. 董事长由于不认真履行职责，给公司造成重大不良影响或造成国有资产流失的，股东大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、追索扣回适用于董事长调任、离职、离岗、退休等情形。

（三）统筹规范福利性待遇

1. 董事长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。

2. 董事长的社会保险、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。

3. 董事长的团体商业保险等待遇按公司有关规定执行。

4. 董事长的履职待遇、业务支出及相关津贴、补助等，按照公司有关规定执行。

5. 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。

（四）薪酬管理与监督

1. 董事长在其他单位兼职的，未经决策批准不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

2. 董事长获国家、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，不纳入其年薪，计入相关费用。

3. 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。

4. 董事长薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。董事长薪酬记入单位工资总额并在单位工资统计中单列。

5. 董事长存在未经决策批准的违规兼职取酬等行为的，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。

四、绩效考核

（一）考核原则

按照业绩导向、全面履行主体责任原则以及全面风险管理第一责任原则。

（二）考核内容

董事长考核分为年度考核和任期考核，年度和任期考核内容适当区分、各有侧重、有效衔接。

1. 年度考核

对公司董事长的年度考核主要从公司年度经营业绩完成情况、年度重点工作、党建工作、综合测评、约束扣分项目五个维度进行，具体权重分配如下：

考核维度	公司经营业绩考核	年度重点工作考核	党建工作考核	综合测评	约束扣分项目
权重	40%	30%	20%	10%	不占权重

（1）公司经营业绩考核

按照董事会对公司总体经营指标要求及《锐科公司专项考核规范》等文件，形成公司经营业绩考核得分（ X_1 ）。

（2）年度重点工作考核

年度重点工作考核主要包含主牵头战役、信息披露合规情况及风险管理与内部控制工作等方面，各项内容加权合计得分为年度重点工作考核得分（ X_2 ）。

（3）党建工作考核

党建工作考核主要从党的政治建设、党的思想建设、党的组织建设、党的作风建设、党的纪律建设、党建工作创新进步等维度进行考核。

按照《中国航天三江集团有限公司党建工作考核评价办法》、《中国航天三江集团有限公司党建工作责任制实施办法》，航天三江党委对公司党建工作形成的总体考核结论对应董事长年度党建工作考核分数，具体如下：

公司党建工作评价结果	董事长党建工作考核得分（ X_3 ）
“优秀”	$X_3=100$
“良好”	$X_3=95$
“一般”	$X_3=80$
“较差”	$X_3=55$

(4) 综合测评

董事长年度综合测评（民主测评）以定性打分为主，具体由 A、B 两类人员打分组成，其中 A 类：董事、监事（不含董事长本人）；B 类：本级经理层成员、本级中干代表、子公司董事/监事/经理层成员代表以及员工代表。

A 类人员打分由董事会办公室组织，B 类人员打分由人力资源部组织。主要依据董事长履职考评材料进行打分，评价要点和标准参照公司《领导干部管理规定》中领导班子成员测评指标评价要点和标准。董事长履职考评材料包括：公司年度经营报告、董事长个人述职报告以及其它相关材料等。

董事长综合测评得分（ X_4 ）=A 类人员评分×60%+B 类人员评分×40%。

A 类人员评价得分=董事评分平均分×40%+监事评分平均分×60%）；

B 类人员评价得分=本级经理层成员评分平均分×40%+本级中干代表、子公司董事/监事/经理层成员代表评分平均分×30%+其他员工代表评分平均分×30%。

(5) 约束扣分项目

约束扣分项目主要包括公司在考核年度发生重大质量责任事故、重大及以上安全保密责任事故、环境污染责任事件、重大违法违纪事件、严重影响和谐稳定责任事件、重大网络安全事件、重大财务监管问题。如出现上述情形且明确应由董事长承担责任的，视具体影响程度予以扣分或降级处理，单项最高扣分 5 分，累计扣分无下限。

具体年度考核表详见附件一。

2. 任期考核

任期考核内容包括经营指标和任期内年度考评情况。其中经营类指标包含市场占有率、营业收入、利润指标、融资降本、全员劳动生产率等；任期内年度考评情况得分按照任期三年每年的考核得分分别乘以 33%、33%、34%的权重计算，具体详见附件二。

（二）绩效考核实施方式

年度考核按公历完整会计年度开展，一般在当年年末至次年年初进行；任期考核一般结合任期届满当年年度考核一并进行。由公司薪酬与考核委员会牵头对相关指标进行考核，按照权重计算出得分后提交董事会审议，股东大会审定。

（三）绩效考核结论评定

1. 绩效考核结论评定规则

（1）董事长年度绩效结论根据公司年度经营业绩完成情况、主牵头战役及分管业务领域任务完成情况、党建工作考核和综合测评情况，按照加权比例计算出董事长绩效考核得分（ $X=X_1 \times 40\% + X_2 \times 30\% + X_3 \times 20\% + X_4 \times 10\%$ ），结合公司年度经营业绩达成率（ $Y= X_1/100$ ），参照如下规则评定：

考核达成情况	考核结论
$X \geq 95$ $Y \geq 100\%$ ，且较上年有所提升	具备评“卓越”资格
$X \geq 90$ ， $Y \geq 90\%$	具备评“优秀”资格
$Y < 80\%$	不得评定“卓越” / “优秀”

（2）董事长任期绩效结论根据任期公司经营业绩完成情况及个人任期考核得分情况确定。

2. 绩效考核结论评定原则

实质重于形式。绩效考评应从实际出发，整体把握公司经营状况，从实质上把握履职情况，对董事长作出客观、公正的个体考核评价。

3. 绩效考核结论确定

结合约束扣分项目考核情况，最终绩效考核结论由董事会薪酬与考核委员会提出建议，提交董事会审议，股东大会审定。

（四）绩效考核结论应用

董事长绩效考核结论应用于薪酬兑现等方面。

五、附则

(一) 本方案经公司董事会审议，股东大会审定通过之日起实施。

(二) 本方案由锐科激光董事会负责解释。

附件：1. 年度考核表

2. 任期考核表

附件 1

年度考核表

考核维度	考核内容	计量单位/衡量标准（量化指标或里程碑）	计分规则	目标值/完成时间	权重	实际完成值	考核得分	备注	
公司经营业绩考核	公司经营业绩考核小计 (X ₁)				40%				
	营业收入	万元	具体以《锐科公司专项考核规范》等文件规定内容为准		15%				
	利润总额	万元	具体以《锐科公司专项考核规范》等文件规定内容为准		50%				
	经济增加值	万元	具体以《锐科公司专项考核规范》等文件规定内容为准		10%				
	全员劳动生产率	万元/人	具体以《锐科公司专项考核规范》等文件规定内容为准		5%				
	科技创新任务		具体以《锐科公司专项考核规范》等文件规定内容为准		10%				
	风险防控任务		具体以《锐科公司专项考核规范》等文件规定内容为准		10%				
年度重点工作考核	年度重点工作考核小计 (X ₂)				30%				
	主牵头战役	大力引进技术人员，包括研究开发、工艺产品技术、测试技术、智能制造技术等技术人员，优化人才结构，十四五期间逐步将现有技术队伍“金字塔”型人才结构调整调整为“钻石型”人才结构	1. 技术序列人员招聘计划完成率不低于 85% 2. 完成 T4 以上高级技术人才引进不少于 4 人	具体以二级行动计划中该项战役得分为准	2023. 12. 31	10%			
		建立基于 IPD 管理体系的产品线骨干队伍		具体以二级行动计划中该项战役得分为准	根据 IPD 咨询项目合同确定	10%			
		根据公司经营发展要求，进一步优化薪酬绩效体系	1、完成公司《工资总额管理办法》 2、优化产品线奖励办法	具体以二级行动计划中该项战役得分为准	2023. 12. 31	10%			
		智慧光子公司人才保障	1、及时对接转移员工劳动关系（未出现劳动纠纷） 2、转移政策补贴及时发放（按政策要求时间执行） 3、妥善安置未转员工（未出现群体性事件）	具体以二级行动计划中该项战役得分为准	2023. 12. 31	10%			
	信息披露合规情况	按上市公司信息披露原则（真实、准确、及时、完整、无虚假记载、无误导性陈述或重大遗漏）完成公司年度、季度、半年度报告及公司重大事项的披露	公司 2022 年年度报告	按披露原则进行考核，违反其中一项原则，该项考核得分为 0	2023. 4. 30	30%			
			公司 2023 年第一季度报告		2023-4-30 前，且不早于年度报告披露时间				
公司 2023 年半年度报告			2023. 8. 31						
公司 2023 年第三季度报告			2023. 10. 31						

考核维度	考核内容		计量单位/衡量标准（量化指标或里程碑）	计分规则	目标值/完成时间	权重	实际完成值	考核得分	备注
风险管理与内部控制工作			公司其他重大事项		事项发生 2 个交易日				
		未发生给公司造成重大损失或者不良名誉影响的违法违规事件		违反其中一项原则，该项考核得分为 0	2023. 6. 30	30%			
		未发生给公司造成重大损失或者不良名誉影响的风险事件			2023. 12. 31				
		未发生重大内部控制缺陷			2023. 6. 30				
党建工作考核	党建工作考核 (X ₃)		主要从党的政治建设、党的思想建设、党的组织建设、党的作风建设、党的纪律建设、党建工作创新进步等维度进行考核，具体以航天三江党委对公司党建工作的总体考核结论为准。		20%				
综合测评	综合测评 (X ₄)		主要从对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁等维度进行测评，具体由 A、B 两类人员打分组成。		10%				
得分合计						100%			
约束扣分项目	约束扣分项目		出现重大质量责任事故、重大及以上安全保密责任事故、环境污染责任事件、重大违法违纪事件、严重影响和谐稳定责任事件、重大网络安全事件、重大财务监管问题等情形的，视具体影响程度予以扣分或降级处理，单项最高扣分 5 分，累计扣分无下限。		/				
得分总计									

附件 2

任期考核表

指标分类	关键绩效指标 (KPI)	计分规则	权重	实际完成值	考核得分	备注
经营类	营业收入目标达成率	单项得分=实际达成率*100*权重 最高分：110*权重	30%			
	净利润目标达成率	单项得分=实际达成率*100*权重 最高分：110*权重	20%			
	国有资本保值增值率目标达成率	单项得分=实际达成率*100*权重 最高分：110*权重。	10%			
	全员劳动生产率目标达成率	单项得分=实际达成率*100*权重 最高分：110*权重。	5%			
综合评价	任期内年度考核情况	第一年得分*33%+第二年得分*33%+第三年得分*34%	35%			
合计			100%			