

荣科科技股份有限公司

高级管理人员薪酬绩效管理方案

第一章 总则

第一条 目的

为了规范荣科科技股份有限公司(以下简称“公司”)高级管理人员的薪酬发放及绩效考核工作,建立有效的激励和约束机制,结合公司实际情况,制定本方案。

第二条 适用范围

本办法所称公司高级管理人员包括在公司取薪的董事长、总裁、副总裁、财务总监、董秘、经董事长批准,按本方案考核管理的核心骨干人员和特殊引进高层次人员等。

第三条 考核方式

公司高级管理人员的经营业绩考核,实行年度考核与年度经营计划、年度预算和管理任务相结合,结果考核与过程评价相统一、考核结果与奖惩相挂钩的考核制度。

第四条 基本原则

(一) 实事求是原则

绩效考核以公司经营和管理目标为基准,以年度实际完成的经营指标和管理成果为依据,对经济形势、行业状况等客观因素影响予以统筹考虑,综合分析确定公司考核目标值,使业绩考核工作更加符合实际。

(二) 责权利相统一原则

公司经营业绩完成情况与公司工资总额的增减相联系,并与公司高级管理人员的任免、奖惩等直接挂钩,建立有效的激励约束机制和建立科学合理、可追溯的经营责任制。

(三) 资本收益最大化原则

按照资产保值增值的原则，突出公司利润、经济增加值等资本收益性经营指标的权重，实现资本收益最大化。

(四) 可持续发展原则

公司绩效管理服务于公司的整体发展战略和规划，在确保资产保值增值的基础上，以科学发展观为指导，促进公司优化资产质量、提高经营和管理水平，不断增强公司核心竞争能力和可持续发展能力。

第二章 组织机构

第五条 机构组成

公司高级管理薪酬与考核管理机构由董事会、薪酬绩效管理委员会和人力资源管理部门组成，各机构总体定位如下：

(一) 董事会是高级管理薪酬与考核管理的决策机构。

(二) 董事会下设的薪酬绩效管理委员会是实施高级管理薪酬和绩效考核的管理机构，董事长为绩效管理委员会主任。

(三) 公司人力资源管理部门是薪酬绩效管理委员会下设的日常办事机构，负责薪酬绩效管理委员会确定的薪酬绩效管理方案具体实施。

第六条 董事会工作职责

根据《董事会议事规则》，行使以下职权：

(一) 审议批准公司《高级管理人员薪酬绩效管理方案》方案及修订案；

(二) 监督公司《高级管理人员薪酬绩效管理方案》的日常实施情况；

(三) 听取薪酬绩效管理委员会关于公司高级管理薪酬发放情况与绩效考核情况的汇报。

第七条 薪酬绩效管理委员会工作职责

(一) 公司《高级管理人员薪酬绩效管理方案》的制定与修订，报董事会批准；

- (二)组织并审核公司高级管理经营业绩考核及综合表现评价工作过程及结果;
- (三) 提出特殊贡献奖、中长期激励的方案,报董事会批准后实施;
- (四) 董事会授予的其它职权。

第三章 薪酬构成

第八条 薪酬结构

公司高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效薪金(含风险延期金)、特殊贡献奖、中长期激励(限制性股票激励)构成。

基本年薪按月发放;绩效薪根据考核结果确定,作为对完成经营目标程度的奖励,下年度内根据上年度考核结果兑现;特殊贡献奖为非常规薪资项目,根据实际情况确定;中长期激励为按照预先确定的条件授予高级管理人员一定数量的限制性公司股票。

以上各部分比例为年度薪酬总额=基本年薪 30%+绩效薪酬 30%+中长期激励 40%+特殊贡献奖

第九条 基本年薪及标准

基本年薪是公司高级管理人员当年度的基本保障性收入,主要参考经营规模、经营管理难度、所承担的战略责任、上年度营业收入、利润总额、资产总额、职工年平均工资、所在行业市场调研水平等因素,具体金额由薪酬绩效管理委员会确定。

第十条 绩效薪金及标准

绩效薪金主要反映公司年度业绩考核指标的实际完成情况,绩效薪的计算公式如下:

$$\text{绩效薪金} = \text{基本年薪} \times K$$

其中 K 为公司绩效薪金系数,与公司年度绩效考核指标的完成情况挂钩。公司考核结果与绩效系数的对应关系如下:

优秀：1.2；良好：1；一般：0.8；不合格：0。

第十一条 特殊贡献奖

特殊贡献奖对正常生产经营之外发生的重大事项的专项奖励，奖励给高级管理人员。特别贡献奖必须以资本利益最大化为基础，以因高级管理勤勉尽责、勇于奉献、努力创新等为股东所创造的超额价值为前提。以下情况，高级管理人员可获得特别贡献奖，具体金额由薪酬绩效管理委员会确定。

1. 公司经营战略突破、业绩大幅度增长、扭亏为盈、重大风险化解、重大经营难题的解决。
2. 当公司取得重大管理创新、科技创新、投资取得显著成效，公司或个人获得集团、政府、行业等特别嘉奖。
3. 当公司超额完成目标利润时，可按照(利润完成值-利润目标值)的一定比例计算特别贡献奖。

第十二条 中长期激励

公司实施中长期激励计划，采用股权激励方式，通过限制性股票按照预先确定的条件授予激励对象（高级管理人员）一定数量的公司股票，激励对象只有在工作年限或业绩目标符合股权激励计划规定条件的，才可出售限制性股票并从中获益。高级管理人员可获得股权激励，具体激励方案由薪酬绩效管理委员会确定。主要采用以下两种方式：

1. 采用定向增发模式，根据期初确定的业绩目标，以低于二级市场上的价格授予激励对象一定数量的本公司股票，授予价格或价格确定方法由董事会下设的薪酬绩效管理委员会确定。该种激励方式下，激励对象需要自筹资金购买公司股票。
2. 当激励对象满足规定的激励条件时，公司从净利润或净利润超额部分中按比例提取激励基金，设立激励基金专门帐户，从二级市场购买公司股票，并将该股票按分配办法授予激励对象。该种激励方式下，激励对象无须自筹资金。

第四章 绩效考核

第十三条 考核周期与时间

公司年度绩效考核周期为每年的1月1日至12月31日, 每年3月31日之前完成上年度的绩效考核工作。

第十四条 考核方式

每个考核年度结束后, 人力资源管理部门依据公司编制的年度财务报告, 通过对董事会批准下达的经济指标目标值与实际完成值比较, 对高级管理进行经济指标考核计算, 并组织完成管理指标的考核。

人力资源管理部门根据考核结果提交高级管理的绩效薪金额的发放草案, 提交薪酬绩效管理委员会审核, 报董事会批准。

第十五条 年度业绩考核

年度业绩考核指标由经济指标、管理指标两部分组成。经济指标的权重为60%, 管理指标的权重为40%。

1. 经济指标

经济指标包括利润总额、营业收入、新签合同额、货款回收率等, 具体考核计分规则由薪酬绩效管理委员会另行制定。

2. 管理指标

管理指标评价主要从战略管理、安全管理、内部控制、团队建设、创新发展、风险管理六个方面进行测评。具体考核计分规则由薪酬绩效管理委员会另行制定。

3. 考核得分计算

年度绩效考核得分=经济指标部分得分×60%+管理指标部分得分×40%。

4. 考核结果使用

根据考核得分将考核结果分为多个等级, 分别对应相应的绩效薪系数 K, 绩效系数 K 与基薪的乘积即得到绩效薪金。

第十六条 考核目标确定

为有效保障公司整体战略目标的实现, 考核目标确定按以下流程确立:

组织/高级管理个人任期经营目标：由公司经营层根据公司总体发展目标要求和历史业绩情况，提出各项经营指标的目标建议值，报董事会审议。董事会根据宏观经济形势、公司经营与投资情况、任期内的战略发展要求等确定经营考核的目标项目及目标值，形成董事会决议。

组织/高级管理个人年度经营目标：根据任期经营目标进行分解，得到任期内每年度的具体经营目标，并依据每年度经营工作的重点确定出年度的考核指标及目标值，报董事会审议通过后签订年度目标责任书，作为考核的依据。

第十七条 高级管理个人考核结果应用

1. 董事长的基本年薪与总裁基本年薪一致；
2. 高级管理其他人员基本年薪由总裁根据职务及职责分工以总裁基本年薪为基数在 0.6-0.9 的范围内确定，每年核定一次；
3. 绩效薪金与公司的绩效薪金系数 K 以及本人年度考核结果系数 W 挂钩：绩效薪金=基本年薪×K×W。

个人考核结果与绩效系数的对应关系如下：

优秀 1.2；良好 1.1；合格 1；待改进 0.6；不合格 0。

第五章 监督与管理

第十八条 薪酬兑现

1. 公司高级管理人员基本年薪按月平均发放；
2. 公司高级管理人员绩效薪金、特殊贡献奖，根据考核办法规定按期发放。
3. 公司高级管理人员中长期激励根据公司股权激励方案（另行制定）执行进度发放。

第十九条 激励约束条件

（一）高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效薪金和特殊贡献奖：

- 1) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

- 2) 严重损害公司利益的;
- 3) 发生重大安全事故、重大质量事故、重大泄密事件或决策失误导致严重损失的;
- 4) 因重大违法违规行为被证券监督管理机构予以行政处罚的;
- 5) 薪酬绩效管理委员会认为不应发放年度绩效薪酬与奖励的其他情形。

(二) 高级管理人员在年度内, 因个人原因离职、辞职或被免职的离职, 超过 6 个月按在职月份计算年度绩效薪金, 不超过 6 个月的不计算年度绩效薪金, 均不享受特殊贡献奖。

第六章 附则

第二十条 高级管理兼职报酬约定

公司高级管理人员兼任其他职务的, 以一个主要岗位为准, 不得多头兼得; 除本方案考核管理的年薪奖励外, 一律不得另外领取其他各种名义的工资、奖金、劳务报酬等。

第二十一条 解释权

本方案由公司薪酬绩效管理委员会负责解释。

第二十二条

执行时间本方案由董事会审议通过之日起执行。

原《高级管理人员薪酬管理制度》(2022 年 4 月) 废止。

荣科科技股份有限公司董事会

二〇二四年四月