

北方光电股份有限公司经理层成员薪酬管理办法

(经 2022 年 6 月 29 日召开的第六届董事会第十八次会议审议通过)

第一章 总 则

第一条 为充分发挥公司董事会决策及经理层经营管理作用，建立健全北方光电股份有限公司（以下简称“公司”）经理层成员薪酬管理体系，强化任期考核激励机制，推动公司全面履行强军首责和加快高质量发展，根据国家有关法律法规、政策要求和公司《章程》，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所称经理层成员，是指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等公司《章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 薪酬管理遵循的原则

（一）规划引领原则。服务公司发展规划，聚焦主责主业和核心使命，全面履行强军首责，加快推动高质量发展。

（二）绩效导向原则。充分发挥薪酬的激励导向作用，经理层成员薪酬分配与绩效考核结果挂钩，绩效增、薪酬增，绩效降、薪酬降，激发经理层干事创业活力。

（三）责权利统一原则。强激励、硬约束，建立与考核结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制，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。

（四）持续改善原则。构建鼓励担当、对标先进、追求卓越的激励机制，持续提升管理水平。

第二章 管理机构及职责

第四条 公司党委是经理层成员薪酬管理把关定向、前置审查机构，负责对经理层成员薪酬管理工作进行前置研究，听取、研

究讨论经理层成员薪酬管理办法等，并提出相关建议。

第五条 公司董事会是经理层成员薪酬管理的决策机构，负责审定经理层成员薪酬管理办法，监控、指导经理层成员薪酬管理办法的实施，审定经理层成员薪酬管理运行中的重大或突发变化事项，审定经理层成员薪酬分配方案。

第六条 公司监事会对经理层成员薪酬管理情况进行监督评价，必要时可组织专项检查。

第七条 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，负责协助董事会研究和审查经理成员的薪酬政策与方案，对经理层成员薪酬提出建议。

第八条 人力资源管理部门是经理层成员薪酬管理牵头部门，负责拟订经理层成员薪酬管理办法，组织开展经理层成员薪酬管理、核算、发放及调整工作，将分配结果提交董事会审议，管理并归档有关材料。

第九条 董事会办公室、发展规划部（证券管理部）、财务管理部、纪检工作部作为协助部门，在职责权限内协助开展工作。

第三章 薪酬结构及确定

第十条 经理层成员的薪酬主要包括年度薪酬、专项奖励、任期激励三部分。

第十一条 年度薪酬包括基本年薪和绩效年薪两部分

（一）基本年薪是经理层成员的年度基本收入，根据公司发展战略支撑、经营贡献、发展能力、管理难度等，综合公司员工平均收入和当地社平工资综合确定。具体计算公式为：

基本年薪=基本年薪基数×职位价值评价系数×调整系数

1. 职位价值评价系数（L）

根据公司发展战略支撑度、经营贡献度、发展能力、管理难度四个职位价值要素确定。L的取值范围为0.4-0.9。

2. 调整系数

调整系数原则上为1，公司董事会根据公司员工收入、当地社会平均工资水平、公司所处发展阶段、所处地域等情况，在±15%的范围内适当进行调整。

(二) 绩效年薪是与经理层成员年度绩效考核结果相挂钩的收入，以基本年薪为基数，根据公司当年实际完成的利润、主营业务收入和全员劳动生产率情况和年度绩效综合考核结果情况确定。具体计算公式为：

绩效年薪=基本年薪×年度绩效综合考核评价系数×绩效贡献系数(K)

1. 年度绩效综合考核评价系数根据公司签订的《年度绩效责任书》的考核结果确定。

2. 绩效贡献系数(K)根据公司当年实际完成的利润、主营业务收入和全员劳动生产率情况确定。绩效贡献系数取值原则上为0.8-2。

第十二条 专项奖励

(一) 完成《专项考核责任书》的，按照责任书的约定考核并兑现一次性专项奖励。

(二) 在重大项目竞标、科技创新驱动、重点军民品专项、重大资本运作、重大管理创新、经济效益突出贡献等方面做出了超值贡献，或在质量安全环保、维护稳定、客户服务等方面做出贡献的，根据贡献、影响和难度，按照“一事一议”的原则，经公司董事会研究同意，可给予班子团队一次性专项奖励。

专项奖励按照人员分工及贡献进行分配。

(三) 经公司董事会研究同意, 对在公司发展中做出突出贡献的人员, 可给予一次性专项奖励。

第十三条 任期激励

任期激励是与经理层成员任期绩效考核结果相联系的薪酬收入, 综合考虑完成任期绩效目标任务的情况, 解决公司历史遗留问题和重大难题等情况, 给予适当任期奖励。将任期内年度薪酬的 20%作为任期奖励的一部分延期支付, 并根据任期绩效考核情况给予任期内年薪总水平 10%~20%的奖励。

(一) 任期绩效考核为 B 级及以上的, 全额兑现绩效年薪中延期支付的 20%部分, 在此基础上, 再增加任期内年薪水平的 10%~20%作为奖励。

(二) 任期绩效考核为 C 级的, 全额兑现绩效年薪中延期支付的 20%部分, 无任期奖励。

(三) 任期绩效考核为 D 级的, 无任期奖励, 且扣减绩效年薪中延期支付部分的 50%。

第十四条 责任追究

(一) 经理层成员不认真履行职责, 导致党中央决策部署的重大专项任务未按期完成、重大决策失误、发生保密违法行为或重大保密违规问题、较大及以上网络安全事件、法律纠纷案件造成重大损失或者恶劣影响, 受到集团公司通报、扣罚年度考核绩效或造成重大经济损失等情形, 发生重伤及以上生产安全事故, 发生突发环境事件, 发现存在质量安全环保严重违规等行为, 审计中发现较大潜亏等, 公司根据经理层成员承担的责任和集团公司有关规定实施责任追究, 扣减当年绩效年薪, 或追索扣回部分

或全部已发绩效年薪、专项奖励和任期激励；情节严重的，给予组织责任追究；涉嫌违纪违法的，依纪依法处理。

（二）建立责任终身追究机制。有关经理层成员因调任、离职、退休等原因已离开原工作岗位的，应予以责任追究。

第四章 薪酬管理与监督

第十五条 经理层成员薪酬兑现系数

总经理的基本年薪兑现标准系数为 1，绩效年薪系数根据考核结果在 0-1.05 之间确定。

经理层其他成员的基本年薪标准原则上按照 0.5-0.85 之间确定，绩效年薪系数根据考核结果在 0-0.9 之间确定。

第十六条 薪酬的兑现

经理层成员的薪酬实行按月预发，年终考核确定的方式进行。

每月按照本人上年度年薪 70% 的 1/12 进行预发。年度薪酬标准确定后，当期兑现 80%，其余 20% 作为延期至任期审计结束后支付，对存在责任追究问题的，应部分或全额扣减延期支付的绩效年薪。

任期激励在任期考核结束后支付，包括任期内年度薪酬 20% 的延期支付部分和任期奖励部分。

第十七条 经理层成员的薪酬（包括年度薪酬、专项奖励、任期激励等）计入公司工资总额，单独统计列示。经理层成员薪酬方案和考核兑现的原始资料至少保存 15 年。

第十八条 经理层成员的年度薪酬、专项奖励和任期激励为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

第十九条 坚持收入唯一制，除国家明确规定和年度薪酬、专项奖励和任期激励外，经理层成员不得再领取其它任何收入。

（一）获得国务院政府特殊津贴、省市级及以上劳动模范、五一劳动奖章等荣誉奖励的，可按照相关规定领取一次性奖金，并报备上级管理部门。

（二）公司可以按照相关规定领取地方政府或有关部门发放的奖励，但不得用于奖励经理层成员个人。经理层成员不得直接领取由地方政府或有关部门发放的奖金及实物奖励，其中涉及地方或上级部门给予的特殊其他收入，须履行相关审批程序后执行。

第二十条 经理层成员因岗位变动调离公司或者退休的，自下发职务调整通知文件次月起，除按当期在岗实际工作月数计提的年度薪酬、专项奖励和任期激励收入外，不得继续在公司领取薪酬。

第二十一条 除在国家规定标准内参加基本养老保险，享受企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利待遇之外，经理层成员不得违规领取其他福利性货币收入，不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津贴等行为的，按照有关规定给予纪律处分、组织处分和经济处罚，并追回违规所得收入。因违纪违规受到处理的，减发或者全部扣发绩效年薪和任期激励。

第五章 附 则

第二十二条 本办法解释权归公司人力资源部。

第二十三条 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。