

国睿科技股份有限公司

高级管理人员薪酬考核制度

(2023年8月修订)

第一章 总则

第一条 为不断适应企业改革发展需要，继续推动国有企业可持续发展，进一步激发企业活力，努力打造一支高绩效、高素质、专业化的管理队伍，建立完善的考核评价机制，激励高级管理人员（以下简称“高管人员”）担当作为，提升企业经营管理水平，促进企业效益的增长，特制定本制度。

第二条 基本原则

（一）坚持服务发展战略原则。贯彻落实国睿科技发展战略与规划，强化公司经营层责任担当，增强公司发展活力。

（二）坚持业绩导向原则。建立薪酬水平与公司经营效益、业绩考核评价结果相挂钩的薪酬体系，实现薪酬能增能减，鼓励高质量、跨越式发展。

（三）坚持差异化考核原则。内部公平性与差异性并举，考虑各岗位间的差异性，对分管不同业务领域的高管人员差异化设置考核目标。

（四）激励与约束相结合原则。按照责权利相统一的要求，体现年度和任期经营业绩考核结果，约束先行、业绩先行、薪酬匹配。

第三条 适用范围

本办法适用于公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第二章 管理机构

第四条 领导机构

公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案、考核标准及考核结果、薪酬兑现。

董事会提名与薪酬考核委员会负责研究和审查高级管理人员的薪酬方案、考核标准，进行考核并提出薪酬兑现建议。

第五条 实施机构

在董事会提名与薪酬考核委员会的领导下，由人力资源部牵头，做好考核及薪酬兑现的前期准备工作，协调相关部门完成公司高管人员考核指标完成数据、职责履行情况收集、薪酬测算等事项工作，并执行有关决定。

第三章 考核方式

第六条 考核周期

高管人员的经营业绩考核分为年度经营业绩考核和任期经营业绩考核。

年度经营业绩考核以公历年度为考核周期，每年考核一次，时间为财务年度决算审计通过后。

任期考核以三年为一个考核周期，一般结合任期届满当年年度考核一并进行。任期中途补充聘任人员，则考核周期为担任领导之日起至期末的实际任期为准。

第七条 考核方式

董事长代表公司董事会与总经理、董事会秘书分别签订岗位聘任协议书及经营业绩目标责任书；总经理与副总经理、财务总监分别签订岗位聘任协议书及经营业绩目标责任书。

根据岗位聘任协议，按照定量和定性相结合、以定量为主的导向，确定考核内容及指标，以签订经营业绩目标责任书的形式进行契约化考核。

第四章 考核指标

第八条 年度经营业绩考核指标设置

年度经营业绩考核包括经营业绩指标、可持续发展指标、年度重点任务指标、管理发展关键指标、态度及成效综合指标五个方面。

1. 经营业绩指标：包含公司年度经营指标和个人年度专项指标，个人年度专项指标是根据公司年度绩效目标任务分解和高管人员职责分工确定。

2. 可持续发展指标：包含科技创新、重大市场开拓、两金治理等指标。

3. 年度重点任务指标：包含公司年度重大任务和重点专项工作，根据高管人员职责分工确定。

4. 管理发展关键指标：根据高管人员职责分工确定的个人年度分管关键工作任务。

5. 综合指标：主要考核思想政治、履职能力、工作态度、廉洁自律、安全生产、保密工作等方面的指标。

第九条 任期经营业绩考核指标设置

高管人员任期经营业绩指标根据岗位职责和工作分工，按照定量与定性相结合，包括但不限于经济效益类、经营管理类、风控合规类、重点任务类等指标，重点关注价值创造、中长期发展战略、风险控制等指标。

第五章 考核程序

第十条 考核程序

（一）经营业绩责任书签订

董事长代表公司董事会与总经理签订经营业绩目标责任书，总经理与副总经理、财务总监签订经营业绩目标责任书。

（二）考核指标调整

年度（任期）经营业绩考核指标一旦下达，原则上不做调整。确因客观原因造成考核期间经营状况出现与期初较大差距的，公司董事会将根据实际情况统一调整。

年度（任期）期间如遇国家法律、法规、相关政策发生变更，或对于在年度（任期）期间高管人员所分管的业务领域发生清产核资、改制重组及不可抗力等原因，导致经营业绩考核指标数据或战略任务发生变化的，公司董事会可以根据具体情况调整经营业绩考核指标。

高管人员如发生岗位或分工、职责调整，原签订的聘用协议、经营业绩责任书应及时做相应调整，并由接替人员继续承担相关责任，履行相关职责，其业绩考核责任书从调整的次月起生效。

（三）考核实施

1. 考核周期结束后，提名与薪酬考核委员会负责开展高管人员年度（任期）经营业绩考核评价工作，相关部门提供数据指标，参照《年度（任期）经营业绩目标责任书》对高管人员年度（任期）经营业绩目标完成情况进行考核评价，并将考核结果上报公司董事会审议。

2. 董事会将考核结果反馈给高管人员，各高管人员对考核结果有不同意见的，可及时向董事会反映。董事会组织调查核实。

3. 公司董事会最终审议认定考核结果

当经营业绩出现异常时，由提名与薪酬考核委员会根据特殊情况制定方案，经公司董事会审批后予以执行。

第六章 考核结果及应用

第十一条 考核等级

(一) 年度(任期)考核结果分为 A、B、C 三个等级，根据高管人员年度(任期)目标责任书完成情况综合评定。

(二) 未完成净利润考核目标的，不得进入 A 级。

(三) 出现以下情况，情节特别严重的，直接评为 C 级：

1. 发生质量、安全环保及保密等方面较大及以上责任事故或事件；
2. 发生严重影响资金安全的事件，造成直接或间接重大经济损失；
3. 发生重大违规违纪违法行为，因自身原因发生重大法律纠纷案件并造成直接或间接重大经济损失；
4. 发生其他严重损害公司形象或利益的事件。

第十二条 考核结果应用

(一) 高管人员年度(任期)考核结果挂钩绩效薪酬。

(二) 高管人员应严格执行退出规定，出现下列情况之一的，应当中止任期或不再续聘：

1. 年度经营业绩考核结果未达到 70 分。
2. 任期综合考核评价不合格，经分析判读确属不胜任或者不适宜担任现职的。
3. 因严重违纪违法、严重违反企业管理制度被追究相关责任的。
4. 聘任期间对企业重大决策失误、重大财产损失、重大安全事故等负有重要领导责任的，或对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。
5. 因健康原因无法正常履行工作职责的。
6. 聘期未满但双方协商一致解除聘任合同或聘任期届满不再续聘的。
7. 因其他原因，董事会认为不适合在该岗位继续工作的。

第十三条 解聘或不再续聘的人员，视情形另行安排工作，符合其他岗位任职条件的，可按照有关规定聘用或任用。

第七章 薪酬结构

第十四条 高管人员薪酬结构

高管人员薪酬主要包括岗位工资、绩效工资、津补贴保险福利、任期激励和特别奖励五部分。

（一）岗位工资

总经理岗位工资根据公司净资产、净利润和营业收入确定。

其余高管人员的岗位工资按总经理岗位工资标准的一定比例确定。根据任务分工不同，不同高管人员岗位工资应适当拉开差距。同时兼任多个职务的，岗位工资按较高的一方确定。

（二）绩效工资

总经理绩效工资以上年绩效工资为基础，绩效工资标准增长与净利润增长率/增加额及业绩考核结果挂钩。其余高管人员绩效工资标准按照总经理绩效工资标准的一定比例核定。绩效工资与高管人员年度经营业绩考核结果挂钩。绩效工资分为当期兑现和任期兑现两部分。

（三）津补贴保险福利

高管人员按照国家有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险，津补贴项目及标准参照单位所在地政策执行。缴存住房公积金比例、基数按单位所在地政策执行。按照国家和监管机构有关规定建立企业年金或职业年金的，缴费比例不得超过国家统一规定的标准。津补贴严格按单位所在地政策执行，不得违规发放。

（四）任期激励

高管人员任期激励根据任期业绩考核系数确定，计算公式为：

任期激励=绩效工资任期兑现部分×任期业绩考核系数

任期业绩考核系数根据高管人员任期经营业绩考核评价结果确定。

（五）特别奖励

特别奖励是对在年度经营管理活动中在经营业绩、科技创新、重点任务等方面超额完成或取得突出成绩的高管人员给予的奖励性收入，由董事会研究确定。

第八章 薪酬管理

第十五条 岗位工资及绩效工资兑现

公司董事会根据公司年初签订的年度经营目标责任书,核定高管人员岗位工资和绩效薪酬预发标准。

高管人员岗位工资按月发放,绩效薪酬年度当期兑现部分分摊到月度进行预支发放。考核周期结束后,提名与薪酬考核委员会根据公司年度经营业绩考核结果拟制高管人员薪酬兑现方案,并提交董事会审议通过后进行兑现发放。

第十六条 任期激励兑现

任期激励在高管人员任期考核结束后根据任期考核评价结果一次性支付。

第十七条 纳税及保险福利

高管人员薪酬为税前收入,应依法申报和缴纳个人所得税。

高管人员住房公积金、各项保险福利以及各项应缴的费用,按照国家、地区、上级主管单位有关规定执行。其中,应由个人承担的部分由企业代扣代缴,由企业承担的部分由企业按规定支付。

第十八条 绩效工资和任期激励按照对应岗位实际任职时间计算发放。若高管人员因工作需要岗位发生变动,导致考核期不满一个完整会计年度的,经公司董事会批准,可按照任职时段及考核结果计算当年薪酬。

因本人辞职等个人原因任期未满或因经营管理不善等原因被组织免职的不得实行任期激励;其他原因任期未满的,根据本人在公司高管岗位实际任职时间及任期考核评价结果发放相应任期激励。

第十九条 高管人员在任职期间,同时担任了多家公司的职务,其薪酬以主要职务薪酬标准执行,不再另行设置兼职补贴、补助等。

第二十条 建立薪酬追索扣回制度

对任期内出现重大失误,给企业造成重大损失的,根据领导人员承担的责任,相应扣减绩效工资和任期激励,并追索扣回部分或全部已发绩效工资和任期激励。

第二十一条 管理与监督

高管人员薪酬纳入工资总额预算管理,在企业工资总额中单列。除公司董事会批准奖励外,高管人员不得在年薪和任期激励之外领取任何工资收入及实物奖

励。高管人员在下属企业兼职或在本企业外的其他单位兼职的，不得多头领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

公司董事会将加强对高管人员薪酬的审计监督，对违规违纪的，予以追溯考核，加倍扣罚超发薪酬，并依法依规追究有关人员的责任。

高管人员应当维护企业国有资产安全、防止国有资产流失。如违反规定，未履行或未正确履行职责，造成国有资产重大损失或其他严重后果的，严肃追究责任。

第九章 附则

第二十二条 公司党委副书记、纪委书记可参照本办法执行。

第二十三条 本办法由公司董事会负责解释。