

中核苏阀科技实业股份有限公司 公司高级管理人员薪酬管理办法

(经第七届董事会第二次会议审议通过)

一、总则

第一条、为了建立激励与约束相结合的企业运行机制，规范对中核苏阀科技实业股份有限公司（以下简称“公司”）公司高管人员的薪酬管理，根据国家有关法律和政策规定、公司章程，特制定本办法。

第二条、本办法适用于总经理、副总经理、总工程师、总会计师、董事会秘书等公司高级管理人员（以下简称“高管人员”）。

第三条、本办法本着以下基本原则制定：

- (1) 薪酬水平与经营业绩和职责挂钩，强化绩效年薪作用的原则；
- (2) 优化薪酬结构、强化监督与考核的原则；
- (3) 工资总额纳入公司预算计划管理；
- (4) 年薪增长幅度与本公司经营业绩提升和经济效益提高相匹配。

增长幅度不超过当年职工平均工资增幅和利润增幅。

- (5) 薪酬激励与人才战略相结合。

第四条、机构职责：公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司高级管理人员薪酬基数和绩效考核方案；公司董事会负责审批高级管理人员薪酬基数和绩效考核方案。

二、薪酬管理

第五条、公司高管人员的薪酬包括基薪、绩效年薪、特殊奖励三部分。

其中，基薪是对经营者的基本报酬；绩效年薪是按年度经营业绩完成情况而给予公司高管人员的奖励报酬；特殊奖励是公司高管人员完成年初董事会安排的特殊任务而单列给予的嘉奖以及根据公司高管人员在公司市场开拓、内部挖潜，促进公司重点任务完成以及可持续发展，提高运行质量和效率方面的业绩，提请董事会对高管人员年薪给予一定数额的额外激励。

第六条、公司高管人员基薪和绩效年薪的基数，每年由董事会薪酬与考核委员会依据公司所处的行业经营者的平均状况，或者参考行业系统相关管理部门颁布的薪酬政策规定，根据公司年度经营目标和重点任务情况提出总经理基数额度建议，报公司董事会批准。公司总经理基薪、绩效年薪基数标准确定后，其它高管人员根据所任职务、所负责任等因素，基薪按总经理基数的 60%-90%确定，绩效年薪按总经理基数的 75%-90%确定。

第七条、公司高管人员特殊奖励原则上不超过当年基薪、绩效年薪之和的 20%。年初董事会下达年度经营目标责任时，可单列一次性特殊奖励任务、奖励额度，年度绩效年薪考核兑现时一并兑现。

第八条、公司高管人员基薪由公司财务部按月支付给个人。绩效年薪和特殊奖励根据经中介机构审计的年度会计报告和生产经营任务完成情况进行考核审定。董事会批准后的五个工作日内，由公司财务部将绩效年薪的 70%和特殊奖励以现金形式当年兑付；其余 30%的绩效年薪作为风险抵押金，任期届满，由董事会薪酬与考核委员会根据任期审计报告提出任期考核意见，报董事会审核同意后实施发放。

第九条、公司高管人员除基薪、绩效年薪、特殊奖励外不得在公司领取其它任何形式的报酬、补贴(符合国家规定的专家津贴、差旅补贴除外)、津贴等货币性收入。经董事会特别批准同意的收入除外。

第十条、公司高管人员基薪、绩效年薪、特殊奖励为含税报酬，公司依据国家税法有关规定，将代扣代缴相关个人所得税金。

三、薪酬考核

第十一条、公司高管人员基薪考核指标，主要根据其岗位职责，以及公司高管人员年度工作述职情况考核确定。

第十二条、公司总经理绩效年薪与公司年度绩效考核直接挂钩，依据董事会确定绩效年薪基数乘以按绩效考核分值确定的考核系数确定，绩效年薪=绩效年薪基数*（T3+T4）。其中：T3 为绩效年薪倍数，T4 为调节系数。

第十三条、公司绩效考核指标

公司绩效考核指标包括：基本经营指标和约束性指标

1、基本经营指标

指标名称	比重
1、营业收入	10%
2、集团外营业收入	15%
3、利润总额	25%
4、经济增加值（EVA）	15%
5、成本费用率	10%
6、毛利率	15%
7、自主研发投入	5%
8、资本运作	5%

2：约束性指标

主要包括：党群工作、安全环保、质量管理、保卫保密、信访维稳、风险管理、廉洁从业、薪酬管控、节能减排、法制工作和规范管理等方面

工作目标责任。

第十四条、绩效考核具体办法

年度绩效考核得分=Σ（各项基本经营指标得分×权重×100）/考核体系对应的理论满分值—约束性指标扣分

1、基本经营指标考核办法

A：营业收入、利润总额、经济增加值（EVA）

基础分 80 分，完成值每超过起评值 1.2%加 1 分；每低于起评值 1.2%减 1 分。分为三档，当预算与基准值比值大于等于 1.18，则最高加分 20 分；当大于 1.06 小于 1.18，则最高加分 15 分；当低于 1.06，则最高加分 5 分。

B：成本费用率

基础分 80 分，不高于前三年平均值，的基础分；每高于 0.1 个百分点，扣 1 分。达到前三年最优加 5 分；优于前三年最优值，每降低 0.1 个百分点，加 1 分。

C：其他指标

其他指标考核得分，根据权重，参照上述考核办法执行。

2、约束性指标扣分项考核

由董事会薪酬与考核委员会根据各项约束性指标完成情况考核评定，各指标只进行扣分，不加分。

第十五条、绩效考核 T3、T4 值的确定

绩效考核分值	绩效薪倍数 T3		调节系数 T4	
	倍数	具体细则	考核等级	分类调节系数
分值≥110	2.5≤T3≤3	每增 1 分,系数增 0.04	/	/

100≤分值<110	2.1≤T3≤2.5	每增1分,系数增0.04	A	0-0.4
90≤分值<100	1.7≤T3≤2.1	每增1分,系数增0.04	B	0-0.3
80≤分值<90	1.3≤T3≤1.7	每增1分,系数增0.04	C	0-0.2
70≤分值<80	0.9≤T3≤1.3	每增1分,系数增0.04	D	0-0.1
60≤分值<70	0≤T3≤0.9	每增1分,系数增0.09	/	/
分值<60	0		/	/

第十六条、因不可抗力或非经常性因素形成的损益，经薪酬与考核委员会审核后，可不纳入考核指标。

第十七条、公司董事会下设的薪酬与考核委员会，负责根据年度经营业绩完成的实际情况，确定公司总经理的年度考核系数并提出绩效年薪建议，报董事会批准。

第十八条、公司董事会薪酬与考核委员负责根据年初董事会安排的特殊任务实际完成情况和公司高管人员在公司市场开拓、内部挖潜，促进公司重点任务完成以及可持续发展，提高运行质量和效率方面的业绩，提出高管人员特殊奖励建议金额，报董事会批准。

第十九条、公司必须严格按照本办法规定发放高管人员薪酬，出现违反本办法发放薪酬情形，除责成高管人员退回超发薪酬外，董事会将追究高管人员相应责任。

四、附则

第二十条、本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十一条、本办法自董事会审议通过之日起执行。

中核苏阀科技实业股份有限公司董事会

二〇一九年三月二十六日