

瑞泰科技股份有限公司

高管人员薪酬与考核管理办法

第一章 总 则

第一条. 目的

为了规范瑞泰科技股份有限公司（以下简称“公司”）高管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，参照国资委对所属企业的绩效考核办法等有关规定，结合我公司实际情况，制定本办法。

第二条. 适用范围

本办法所称公司高管人员包括在公司领薪的总经理、副总经理、财务总监和董事会秘书。

第三条. 考核方式

公司高管人员的经营业绩考核，实行年度考核与任期考核相结合、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，综合分析确定企业考核目标值，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

经营负责人的任免、奖惩、培训等直接挂钩，建立有效的激励约束机制和建立健全科学合理、可追溯的资产经营责任制。

（三）资本收益最大化原则

按照资产保值增值的原则，突出企业净利润额、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

公司高管薪酬与考核管理机构由董事会、薪酬与考核委员会和人力资源管理部门组成，各机构总体定位如下：

（一）董事会是高管薪酬与考核的决策机构。

（二）董事会下设的薪酬与考核委员会是实施高管薪酬和绩效考核的管理机构。

（三）公司人力资源管理部门是薪酬与考核委员会下设的日常办事机构，负责薪酬与考核委员会确定的薪酬与考核方案具体实施。

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《高管人员薪酬与考核管理办法》方案及修订案；

(二) 监督公司《高管人员薪酬与考核管理办法》的日常实施情况；

(三) 听取薪酬与考核委员会关于公司高管薪酬发放情况与绩效考核情况的汇报。

第七条. 薪酬与考核委员会工作职责

(一) 公司《高管人员薪酬与考核管理办法》的制定与修订，报董事会批准；

(二) 指导并审核公司高管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

公司高管人员的薪酬由基本年薪、绩效薪金、特殊贡献奖和任期激励构成。其中：

年度薪酬总额=基本年薪+绩效薪金+特殊贡献奖

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；每届任期结束根据任期考核结果享受任期激励。

第九条. 基本年薪及标准

基本年薪是公司高管人员当年度的基本保障性收入，主要依据经营规模、经营管理难度、所承担的战略责任等确定，总经理的基本年薪根据上年度营业收入、利润总额、资产总额、职工年平均工资等因

素确定。

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，绩效薪金的计算公式如下：

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

其中 **K** 为绩效薪金系数，与公司年度业绩考核指标的完成情况挂钩。考核结果与绩效系数的对应关系见《高管人员薪酬及考核实施细则》。

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，奖励给整个高管人员，主要用于奖励公司经营战略突破、业绩大幅度增长、扭亏为盈、重大经营难题的解决、以及获得国家发明和国家科技进步二等奖以上的奖项等。

第十二条. 任期激励

每一届任期结束，依据任期开始签订的目标，进行任期考核，任期激励根据任期考核结果确定。

第四章 绩效考核

第十三条. 考核周期与时间

公司年度经营业绩考核周期为每年的 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；任期考核为每一届董事会及经营班子任期结束。

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，通过对董事会批复下达的经营业绩指标目标值与实际完成值比较，对高管进行业绩考核计算，并组织完成管理性指标的考核。根

据计算结果提出高管的绩效薪金额的发放草案，提交董事会薪酬与考核委员会审核，报董事会批准。

每届经营班子任期结束后，人力资源管理部门根据任期考核办法，计算考核结果，提出高管的任期激励方案，提交董事会薪酬与考核委员会审核，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营性考核指标、管理性考核指标和否决性参考指标三部分组成。其中：经营性考核指标按照得分 80% 计入总分；管理性考核指标按照 20% 计入总分。

年度经营业绩考核得分=经营性考核指标部分得分×80%+管理性考核指标部分得分×20%。

1、经营业绩考核指标

经营性考核指标包括 I 类考核指标：归母净利润、利润总额、营业收入、净资产收益率、经济增加值，II 类考核指标：成本费用总额占营业收入比重、资产负债率、本年货款回收率、流动资产周转率、应收账款周转率、存货周转率等，具体考核计分办法见《高管人员薪酬及考核实施细则》。

2、管理性考核指标

管理性考核指标评价主要从战略规划及实施、安全管理、内部控制建设、班子建设、企业文化建设、企业创新六个方面进行测评。具体考核计分办法见《高管人员薪酬及考核实施细则》。

3、考核得分计算

根据下面公式计算考核得分：

年度经营业绩考核得分=经营性考核指标部分得分×80%+管理性考核指标部分得分×20%。

4、否决性参考指标

否决性指标主要包括以下事项：

(1) 安全事故率超过控制目标；发生重大质量事故；发生恶性环境污染事故；未完成节能减排目标；

(2) 出现违法违纪，或决策失误造成较大损失和国有资产流失。

(3) 发生国家秘密级以上文件、资料或其他物品失泄密事件，给国家利益造成较大损失，经国家有关部门查处或通报；由失泄密事件引起的武器装备科研生产单位保密资格被取消；发生企业经营信息、技术信息等商业秘密失泄密事件，给企业造成极为恶劣影响。

出现否决性事项，董事会可根据严重程度给予降低考核评价等级或扣发所有绩效薪金。

5、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. 任期考核

任期经营业绩考核指标主要选择符合中长期发展战略、反映可持续发展能力的指标，包括任期收入增长率、利润增长率、净资产收益率、资产规模增长率、资产周转率、股票市值增长率。具体考核计分办法见《高管人员薪酬及考核实施细则》。

第十七条. 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：

任期经营目标：由公司经营层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，签订《任期目标责任书》，作为考核的依据。

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，签订《年度目标责任书》，作为考核的依据。

第十八条. 高管其他成员

1、高管其他成员的薪酬结构

(1) 高管其他成员的薪酬结构与总经理薪酬结构一致，分为基本年薪、绩效薪金、特殊贡献奖以及任期激励。

(2) 经营班子成员基本年薪由总经理根据职务及职责分工以总经理基本年薪为基数在 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 $K_{\text{个人}}$ 挂钩： $W_{\text{绩效薪金}} = W_{\text{基本年薪}} \times K \times K_{\text{个人}}$

(5) 特殊贡献奖是奖励高管成员在生产经营的重大事项做出的贡献，与总经理特殊贡献奖励事项范围对应；

(6) 任期激励根据总经理任期考核结果及个人任期内每年的考核结果共同确定。

2、经营班子成员考核

经营班子成员的考核内容包括关键指标（KPI）和综合指标，其中关键指标权重 70%，综合指标权重 30%。

考核得分=关键指标考核得分*70%+综合指标考核得分*30%

关键指标（KPI）按照公司的经营目标进行分解，每位高管确定 5-10 项关键指标，确定目标值，并签订目标责任书。综合指标包括工作态度、个人修养、业务能力等指标，由董事长、总经理、员工三方

进行考核，加权计算得分。

第五章 监督与管理

第十九条. 薪酬兑现

- 1、公司高管人员基本年薪按月平均发放；
- 2、公司高管人员绩效薪金、特殊贡献奖励、任期激励，根据考核办法规定按期发放。

第二十条. 限制激励条件

1、高管人员任职期间，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励，若当年绩效薪金已发放的，应予以追回：

(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) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合人员的；

(4) 因违反国家有关法律法规、党纪和国有企业领导人员廉洁从业相关规定，受到党纪处分或被追究法律责任的；

(5) 董事会薪酬与考核委员会认为不应发放年度绩效薪酬与奖励的其他情形。

2、高管人员在任期间，因个人原因离职、辞职或被免职的离职，不享受年度绩效薪金和特殊贡献奖励；任期内曾任职的完整年度的考核结果均为 A、B、C 级时，则兑现延期绩效薪金，若存在 D 级，则视情况扣减延期绩效薪金。

第六章 附 则

第二十一条. 高管兼职报酬约定

公司高管人员在子公司兼职不得在子公司领取报酬。

第二十二条. 解释权

本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十三条. 执行时间

本办法自公司董事会审议通过之日起执行，修订时亦同。