

# 中国船舶重工集团应急预警与救援装备股份有限公司

## 经理层成员薪酬管理办法

### 第一章 总 则

**第一条** 为贯彻落实公司高质量发展战略纲要，落实国有资产保值增值责任，建立健全经理层成员激励约束机制，按照集团公司有关规定和《中国船舶重工集团应急预警与救援装备股份有限公司经理层成员绩效管理办法》，结合中国船舶重工集团应急预警与救援装备股份有限公司（以下简称“公司”）实际，制定本办法。

**第二条** 经理层成员薪酬管理工作遵循以下原则：

（一）坚持激励与约束相统一，建立与经营业绩紧密挂钩、与承担责任和风险相匹配的薪酬机制，充分发挥薪酬管理对调动经理层成员积极性的重要作用。

（二）坚持年度薪酬激励与中长期激励相结合，合理设定经理层成员薪酬结构及占比，将经理层成员收入水平与短期绩效及长期发展贡献挂钩。

（三）坚持统筹兼顾，形成经理层成员与职工之间的合理收入分配关系。

**第三条** 本办法适用于公司经理层成员，包括总经理和经理层副职（总会计师、董事会秘书等）。

**第四条** 经理层成员薪酬由年度薪酬、中长期激励和政策规定的其他薪酬待遇构成。政策规定的其他薪酬待遇包括津补贴、集团公司特别奖励等，按照相关规定执行。

**第五条** 身份为交流干部的经理层成员待遇按照《中国船舶集团有限公司总部及成员单位领导人员交流待遇暂行办法》的相关规定执行。

## 第二章 年度薪酬

**第六条** 经理层成员年度薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。基本年薪和绩效年薪由董事会确定。

**第七条** 经理层成员基本年薪，由董事会根据其任职岗位、职责分工确定。基本年薪是经理层成员年度固定收入，按月发放。总经理基本年薪一般和董事长保持一致，经理层副职基本年薪根据岗位价值设置不同的岗位系数，平均值不超过总经理的 0.82 倍（一般在总经理的 0.6~0.9 倍之间确定）。

**第八条** 经理层成员绩效年薪为年度浮动收入，由董事会根据经理层成员年度经营业绩考核结果确定，采取月度预发与年度清算相结合的方式。绩效年薪原则上占年度薪酬（基本年薪与绩效年薪之和）的比例不低于 60%。

经理层成员绩效年薪=绩效年薪基准值×年度绩效薪酬分配系数。

年度绩效薪酬分配系数根据《中国船舶重工集团应急预警与救援装备股份有限公司经理层成员绩效管理办法》中规定的考核结果分档确定。其中：

（一）绩效年薪基准值=总经理绩效年薪标准×岗位系数，其中总经理岗位系数为 1，其他经理层成员岗位系数分三档，分别是 0.75、0.8、0.85。

（二）年度考核兑现系数：根据经理层成员本人签订的年度

考核目标达成情况在一定区间内分档确定，详见下表：

年度考核得分	年度考核兑现系数计算公式	兑现系数范围
得分 ≥ 95	1.05	1.05
85 ≤ 得分 < 95	$0.8 + (\text{考核分数} - 85) / (95 - 85) \times 0.2$	[0.8, 1)
80 ≤ 得分 < 85	$0.6 + (\text{考核分数} - 80) / (85 - 80) \times 0.2$	[0.6, 0.8)
得分 < 80	0	0

**第九条** 经理层副职成员平均年度薪酬（基本年薪与绩效年薪之和）不超过总经理年度薪酬基准值的 0.82 倍。坚持业绩导向，合理拉开差距。

**第十条** 经理层成员绩效年薪按照基本年薪的一定比例实施预发，预发比例参照《中国船舶集团有限公司成员单位领导人员薪酬管理暂行办法》执行。年度经营业绩考核结束后进行清算，其中预发金额超过核定标准的，追索扣回超发部分。

**第十一条** 绩效年薪基准值增长应当与公司经营业绩提升和经济效益提高相匹配。当年公司在岗职工平均工资未增长的，绩效年薪基准值不得增长。

### 第三章 中长期激励

**第十二条** 经理层成员中长期激励包括任期激励和其他中长期激励。

**第十三条** 任期激励为任期浮动收入，由董事会根据任期经营业绩考核结果确定后发放。任期经营业绩考核以 3 年任期为考核期。总经理任期激励基准一般与董事长保持一致，总经理基本年薪一般和董事长保持一致，经理层副职的任期激励基准值参考基本年薪的岗位系数，平均值不超过总经理的 0.82 倍（一般在总经理的 0.6 ~ 0.9 倍之间确定）。

**第十四条** 经理层成员任期激励按照集团公司任期薪酬的相关规定执行。

经理层成员任期激励=任期激励基准值×任期绩效薪酬分配系数。

任期绩效薪酬分配系数根据《中国船舶重工集团应急预警与救援装备股份有限公司经理层成员绩效管理办法》中规定的考核结果分档确定。

**第十五条** 经理层成员可按照国家和集团公司有关规定，参与公司股权、分红权等其他中长期激励，具体按有关制度执行。

#### **第四章 特别奖励**

**第十六条** 经理层成员特别奖励等级、奖励条件及奖励标准按集团公司相关办法确定。

#### **第五章 福利保障**

**第十七条** 经理层成员按照国家或地方有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险等基本社会保险以及缴纳住房公积金，其中个人缴费金额由公司在经理层成员税前收入中代扣代缴。

**第十八条** 经理层成员住房公积金缴存比例和缴存基数，按照集团公司、地方政府相关规定执行，不得超过国家或所在地政府规定的最高限额。

**第十九条** 经理层成员享受的符合国家规定的企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利性待遇，一并纳入薪酬福利体系统一管理。

**第二十条** 公司不得为经理层成员购买商业性补充养老保险，不得为经理层成员发放其他福利性货币收入。

**第二十一条** 经理层成员履职待遇和业务支出按集团公司相关规定执行。

## **第六章 追索扣回**

**第二十二条** 在后期审计、清产核资等过程中发现经营期间存在潜亏或认定存在资产或有损失的，董事会按有关规定对经理层成员经营业绩考核结果进行追溯调整，并重新核定薪酬后扣回多发部分。

**第二十三条** 经理层成员在规定期限出现的职责内风险损失，或在负责的业务领域出现重大违规事件，给公司造成重大不良影响或造成公司资产流失的，董事会有权将相应期限内已发放的绩效年薪和任期激励及特别奖励部分或全部追回，并止付所有未支付部分，薪酬追索、扣回规定同样适用离职人员。

## **第七章 薪酬兑现**

**第二十四条** 公司董事会根据本办法、经理层成员年度和任期绩效考核结果，制定经理层成员薪酬分配方案，报集团公司备案后执行。

**第二十五条** 经理层成员离任后，其薪酬方案及兑现材料至少保存 15 年。

**第二十六条** 经理层成员绩效年薪兑现后，公司应按集团公司规定时限要求及时报送薪酬手册。

## **第八章 薪酬管理与监督**

**第二十七条** 经理层成员薪酬按工资关系所在单位标准发放，原则上兼职不兼薪。如兼职单位按规定发放报酬，应全额上交工资关系所在单位。

**第二十八条** 交流任职、交流挂职的经理层成员薪酬、福利及生活等方面待遇按集团公司有关规定执行。

**第二十九条** 经理层成员可在本办法规定薪酬外领取的其他货币性收入包括：高新津贴、国务院政府特殊津贴、集团公司或省部级及以上的各类津贴和专项奖励、保密津贴、住房补贴，其中住房补贴政策应与公司员工有关政策一致，并报经集团公司批准。上述年薪外收入应在薪酬手册中备案。除此以外，经理层成员不得在公司领取其他任何货币性收入。

**第三十条** 经理层成员领取所在地政府给予的现金和实物奖励，需报集团公司审批，由集团公司酌情确定分配方案。所在地政府给予公司的现金和实物奖励，经理层成员不得参与分配。

**第三十一条** 经理层成员因工作关系调离的，自下发职务调整和调动文件次月起停发薪酬，年度及任期收入按任职时间段计算。经理层成员因个人原因离职的，不得发放任期激励及特别奖励。

**第三十二条** 经理层成员负责人任期届满、退出现职(退休)，除任职期间按本办法确定薪酬年，自离岗次月起不再适用本办法。

**第三十三条** 未达到法定退休年龄解聘的经理层成员，除聘任期间按本办法确定薪酬外，自解聘次月起不再适用本办法规定。

**第三十四条** 经理层成员退休后，除按聘任时间分段计算的薪酬收入外，自退休次月起不再适用本办法规定。

**第三十五条** 本办法规定的经理层成员薪酬均为税前收入，由公司报集团公司备案后发放，计入公司工资总额。

**第三十六条** 经理层成员不得违反本办法规定自定薪酬、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。对于违规取酬的经理层成员，报告集团公司按照有关规定给予纪律处分和组织处理，并追索扣回违规所得收入。

**第三十七条** 对于违反国家法律法规，导致重大决策失误、重大安全与质量责任事故、重大泄密事件和法律纠纷案件、虚报瞒报财务状况等，给单位造成重大不良影响或者造成国有资产流失的经理层成员，按照集团公司有关规定扣减其绩效年薪、任期激励和特别奖励。

## 第九章 附 则

**第三十八条** 本办法中未尽事宜，或与集团公司新颁布的有关规定不符的，按集团公司规定执行。

**第三十九条** 本办法由公司董事会负责解释。

**第四十条** 本办法自董事会审议通过之日起实施。