

中航光电科技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 目的

为建立健全中航光电科技股份有限公司（以下简称“公司”）对经理层成员的薪酬管理工作，充分发挥薪酬分配的激励杠杆作用，调动其工作积极性和创造性，根据国家有关法律法规，结合公司实际，制定本办法。

第二条 基本原则

（一）坚持目标导向。经理层成员薪酬分配与绩效考核结果挂钩，业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降。

（二）坚持公平公正。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。

（三）坚持短期与中长期激励相结合。建立短期与中长期相结合的长效机制，促使经理层成员个人利益与企业长远健康发展紧密联系。

第三条 适用范围

本办法适用于《中航光电科技股份有限公司经理层成员任期制和契约化管理工作方案》明确的经理层成员，包括总经理、副总经理、总会计师、总工程师等岗位。

第四条 管理机构

经理层成员薪酬管理机构包括董事会、董事会薪酬与考核委员会。

（一）董事会是经理层成员薪酬管理的领导机构，负责对经理层成员薪酬管理提出具体要求，审批经理层成员薪酬发放方案。

(二) 董事会薪酬与考核委员会是经理层成员薪酬与考核管理的组织机构，负责拟订经理层成员薪酬管理办法，拟订经理层成员当年薪酬发放方案。

第二章 薪酬体系

第五条 薪酬结构

(一) 经理层成员薪酬由基本年薪、绩效年薪、中长期激励等组成，绩效年薪占年度薪酬的比例原则上不低于70%。

(二) 中长期激励包含任期激励、上市公司股权激励等，任期激励与经理层成员任期经营业绩考核结果挂钩，在不超过任期内年薪总水平的30%以内确定，其他中长期激励参照相关制度执行。

(三) 经理层成员福利、履职待遇等，按照国家政策规定执行。

第六条 薪酬支付

公司应根据经理层成员经营业绩考核结果，合理拉开经理层成员薪酬差距，业绩贡献突出的其他经理层成员年薪可高于公司主要负责人年薪的90%，未完成业绩考核主要目标或履职表现一般的其他经理层成员年薪要相应调控，其他经理层成员平均年薪不高于主要负责人的90%。经理层成员的年度经营业绩考核结果为不合格，绩效年薪为0，任期经营业绩考核结果为不合格，任期激励收入为0；年度综合考核评价为不胜任，不得领取绩效年薪，任期综合考核评价为不胜任，不得领取任期激励收入。

(一) 基本年薪

基本年薪=主要负责人基本年薪标准×岗位系数。

其中，岗位系数采取差异化设置，可根据任职岗位、承担的

责任和风险等因素确定。其中，总经理岗位系数为 1，其他经理层成员岗位系数在 0.6-0.9 之间确定。

经理层成员兼任多个职务的，按主要岗位职务确定其岗位系数。

（二）绩效年薪。绩效年薪根据年度经营业绩考核结果进行兑现。

绩效年薪=主要负责人绩效年薪标准×个人年度经营业绩考核兑现系数

单位领导班子 5 人及以上的，年度及任期经营业绩考核兑现系数，至少分 3 档，副职最高最低系数差距至少拉开 0.15。

（三）任期激励

任期考核结束后，根据经理层成员任期经营业绩考核结果进行兑现。

任期激励=主要负责人任期激励标准×个人任期经营业绩考核兑现系数

个人任期经营业绩考核兑现系数参照个人年度经营业绩考核兑现系数设置。任期业绩贡献突出的其他经理层成员任期激励可高于主要负责人的 90%，未完成任期业绩考核主要目标或履职表现一般的其他经理层成员任期激励要相应调控，其他经理层成员平均任期激励不高于主要负责人的 90%。

第三章 薪酬发放与管理

第七条 薪酬计算

本办法中经理层成员薪酬均为税前工资，公司为经理层成员代扣代缴由其个人承担的各项社会保险费用和住房公积金以及个人

所得税、企业年金等费用。

第八条 薪酬发放

经理层成员年薪的支付采用按月预支、年度结算的形式。具体为：每年年底前确定下一年度年薪预发标准，由任职单位按月支付；根据先考核后兑现的原则，待年度考核结果确定后核定经理层成员的年薪水平，公司经理层成员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第九条 薪酬追索扣回

公司按照监管要求，开展任期制和契约化管理中的薪酬追索和扣回。因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对经理层绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司经理层违反法定义务给公司造成损失或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已支付的绩效薪酬和中长期收入进行全额或部分追回。

第十条 退出管理

对退出人员，根据单位业务发展需要和个人特长、工作经验，合理安排在技术管理、质量管理、生产交付等领域工作岗位，充分发挥作用。退出后，按照新入岗位薪酬分配标准执行。

第十一条 薪酬递延支付

公司经理层绩效薪酬按一定比例实施递延，支付进度与公司业绩考核等挂钩，递延支付期限一般不少于3年。

第四章 附则

第十二条 施行与解释

本办法由公司董事会负责制定、修订和解释。

本办法未尽事宜或者本制度与有关法律、行政法规、规范性文件等有关规定存在冲突时，按照法律、行政法规、规范性文件等有关规定执行。

第十三条 本办法自公司董事会审议通过之日起生效。