

中核苏阀科技实业股份有限公司

董事与高级管理人员年薪管理办法

(经公司第九届董事会第六次会议审议通过，待提交股东会审议)

第一章 总 则

第一条 为落实董事会对董事和高级管理人员薪酬管理权，进一步激励中核苏阀科技实业股份有限公司(以下简称“中核科技”或“公司”)董事和高级管理人员积极性和主动性，更好地完成公司经营目标和重点工作任务，实现国有资产保值增值，提升中核科技的核心竞争力，推动公司高质量发展，制定本办法。

第二条 适用范围

本办法适用于公司董事以及高级管理人员的薪酬管理。董事包含内部董事(含董事长、职工代表董事)、独立董事、外部董事;高级管理人员(以下简称“高管成员”)指总经理、副总经理、总会计师、总工程师、总法律顾问、董事会秘书。

在公司担任党政职务的董事，按照其所兼任党政岗位的薪酬标准领取薪酬，依据公司薪酬管理制度及所任岗位考核结果核定，不另行发放董事薪酬。

第三条 基本原则

(一) 坚持规划引领和改革创新并重。以推动公司战略规划落实为导向，强化战略到执行的刚性引导;以公司利益最优为目标，

鼓励各单位主动变革、加强协同，增强公司的核心功能，提高公司核心竞争力。

（二）坚持激励与约束相统一。按照各单位竞争类型设置差异化激励规则，激励各单位充分参与市场竞争、做出超额贡献、并根据目标和任务推进情况，及时兑现奖励和惩处，确保激励效果最大化。

（三）坚持全级贯通与分级管理相结合。建立上下贯通、要求统一的单位领导班子成员年薪管理机制，按照权利对等要求夯实各单位推动落实的主体责任，实现“管得好”与“放得活”相互促进。

第二章 组织机构与职责

第四条 中核科技股东会

- （一）负责审定公司董事与高管成员薪酬管理办法；
- （二）负责审定公司内部董事考核结果；
- （三）负责审定公司内部董事年薪方案；
- （四）负责审定公司内部董事薪酬管理中的其他重大问题。
- （五）负责审定公司独立董事津贴水平。

第五条 中核科技董事会

- （一）负责审议公司董事与高管成员薪酬管理办法；
- （二）负责审议公司内部董事考核结果；
- （三）负责审定公司高管成员考核结果；
- （四）负责审议公司内部董事年薪方案；

- (五) 负责审定公司高管成员年薪方案；
- (六) 负责审议公司内部董事薪酬管理中的其他重大问题；
- (七) 负责审定公司高管成员薪酬管理中的其他重大问题；
- (八) 负责审议公司独立董事津贴水平。

第六条 中核科技薪酬与考核委员会

- (一) 负责审核公司董事与高管成员薪酬管理办法；
- (二) 负责审核公司内部董事与高管成员考核结果；
- (三) 依据考核结果、薪酬分配政策和管理办法，审核董事长和总经理提出的其他高管成员薪酬分配建议，并向董事会提出总经理的薪酬兑现建议；
- (四) 负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的止付追索程序；
- (五) 董事会要求履行的其他职责。

第七条 人力资源部

- (一) 负责制定公司董事与高管成员薪酬管理办法；
- (二) 负责编制公司内部董事与高管成员年度薪酬方案并履行相应的决策程序；
- (三) 负责兑现公司内部董事与高管成员年度薪酬；
- (四) 负责公司内部董事与高管成员薪酬的其他日常管理事项。

第八条 经营管理部

(一) 负责组织公司高管成员签订年度和任期经营业绩责任书；

(二) 负责编制高管成员经营业绩考核管理办法，并为董事会考核提供相关材料。

第三章 年薪构成及确定

第九条 独立董事以固定津贴形式在公司领取报酬，不与其他薪酬分配，津贴标准参考同行和属地上市公司独立董事津贴水平拟定，经股东会批准后发放。

第十条 外部董事原则上不在公司领取薪酬。

第十一条 独立董事、外部董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用由公司实报实销。

第十二条 内部董事与高管成员年薪由基本年薪、绩效年薪和中长期激励三部分构成。其中，绩效年薪占基本年薪和绩效年薪之和的比例不低于50%。董事长薪酬标准按照其所兼任党政岗位确定；高管成员实施年薪总额制管理，根据其绩效考核情况按相关程序提出方案，核定高管成员的年薪和任期延期绩效年薪经董事会审核后兑现。

第十三条 基本年薪

基本年薪 (B_1) 是内部董事与高管成员年度基本收入，核定规则如下：

(一) 董事长基本年薪标准参照第十二条执行。

(二) 总经理基本年薪标准参照董事长基本年薪标准执行。

(三) 职工代表董事、高管副职成员基本年薪标准根据岗位价值和市场薪酬水平等按照公司董事长标准的 0.9 倍确定。在副职岗位上任职的正职级高管成员基本年薪标准可参照董事长标准执行，基本年薪的计算公式为：

(董事长基本年薪标准×基本年薪岗位系数)÷12×计薪月数。

(四) 基本年薪每年核定一次，按月支付。当年基本年薪标准未下达前，暂按上年度标准预发。

第十四条 绩效年薪

绩效年薪（B2）是与当年度绩效考核结果相联系的收入，包括绩效年薪和专项奖励两部分。

(一) 绩效年薪

1. 董事长绩效年薪标准参照第十二条执行。

2. 总经理、主持工作的高管副职成员绩效年薪根据年度绩效考核结果确定，最高不超过董事长绩效年薪标准。

3. 职工代表董事、高管副职成员年度绩效考核结果为合格及以上时，其绩效年薪根据年度绩效考核责任书目标达成情况，按董事长标准的 0.6-0.9 倍确定。

4. 绩效年薪与考核结果挂钩，并分档合理拉开差距，其中，高管副职成员人数在 2-4 人之间的，应至少分两档兑现；5 人及以上的，应至少分三档兑现。

5.经批准的内部董事与高管成员绩效年薪一次性提取，分期兑现。其中，核定绩效年薪的 80%当期兑现，其余 20%延期到任期结束后根据任期考核结果兑现。核定模式如下：

$$S_Y = \sum \text{各年度绩效年薪 } 20\% \times \text{延期支付系数 } L_1$$

L_1 值依据内部董事与高管成员个人任期考核结果确定，考核等级为“一般”及以上时， L_1 取值为 1；考核等级为“基本合格”时， L_1 取值为 0.5；考核等级为“不合格”时， L_1 取值为 0。

（二）专项奖励

内部董事与高管成员可领取的专项奖励主要包括以下项目：

1.集团及上级单位业绩突出贡献奖、董事长、总经理奖励基金。

2.符合集团及上级单位相关规定，且经上级单位批准的其他内外部奖励。

对于因同一业绩已获上级单位专项奖励的，不得再给予奖励，避免多头申报、重复奖励。专项奖励为年度一次性奖励，当年全部兑现，不计入延期支付范围。

专项奖励之和一般不超过内部董事与高管成员年度经营绩效年薪之和的 100%，内部董事与高管成员个人奖励之和一般不超过其个人年度经营绩效年薪的 20%。

第十五条 高管成员年薪总额核定规则

（一）高管成员基本年薪与绩效年薪实施总额管理，总额核定规则如下：

$$S = A \times (N_1 + N_2 \times P) + D - F$$

S: 高管成员基本年薪与绩效年薪总额。

A: 董事长基本年薪标准 A_1 与绩效年薪标准 A_2 之和。

N_1 : 总经理年均人数。

N_2 : 高管副职成员年均人数。

P: 年薪核定系数, 董事长年度考核结果位居专业化公司、直属单位前 30% 的, 年薪核定系数为 0.89; 位居中间 50% 的, 年薪核定系数为 0.88; 位居后 20% 的, 年薪核定系数为 0.87。

D: 年薪差额, 在副职岗位上任职的正职级高管成员基本年薪差额 [$A_1 \times (1-P) \times$ 年均人数]; 主持工作的高管副职成员绩效年薪差额 [$A_2 \times (1-P) \times$ 年均人数]。

F: 年薪扣减额, 高管成员因受到党纪、政务等处分时, 应扣罚额度; 高管成员因绩效考核不合格等情况绩效年薪需全额扣减的, F 值为高管成员对应的绩效年薪标准值。

(二) 在计算高管副职成员绩效年薪时, 设置绩效年薪修正系数 T, 计算规则如下:

$$T = [(S - S_j) - M] \div L$$

S: 高管成员基本年薪与绩效年薪总额。

S_j : 高管成员基本年薪总额。

M: 根据绩效年薪兑现系数计算的高管成员绩效年薪之和。

L: 高管副职成员年均人数。

(三) 高管副职成员绩效年薪核定:

绩效年薪的计算公式为：[董事长绩效年薪标准×绩效年薪兑现系数（K）+修正系数（T）]÷12×计薪月数。

其中，K值由公司经营管理部核定的年度业绩考核得分排名确定。相邻两档之间的档差不低于董事长绩效年薪标准的4%。年度业绩考核排名前50%的，绩效年薪兑现系数为0.9；位居中间40%的，绩效年薪兑现系数为0.86；排名位居后10%的，绩效年薪兑现系数为0.82。上述人数按四舍五入取整。

第十六条 中长期激励

中长期激励是对内部董事与高管成员中长期业绩和贡献给予的回报，包括任期激励、分红类激励和股权类激励等。

（一）任期激励根据任期绩效考核结果核定，任期考核要求如下：

1.董事长根据签订的任期经营业绩考核责任书进行考核。考核结果分为“优秀”、“良好”、“一般”、“基本合格”、“不合格”五个等级。

2.职工代表董事、高管成员的任期考核分为“优秀”、“良好”、“一般”、“基本合格”、“不合格”五个等级，结合内部董事与高管成员任期考核等级和本人任期考核情况综合确定。其中，当内部董事与高管成员任期考核等级为“优秀”、“良好”、“一般”时，职工代表董事、高管成员任期考核等级为“优秀”的比例可分别按不超过40%、20%、10%评定；当内部董事与高管成员任期考核等级为“基本合格”时，职工代表董事、高管成员任

期考核等级最高为“良好”，且为“基本合格”和“不合格”的比例合计不低于20%；当内部董事与高管成员任期考核等级为“不合格”时，职工代表董事、高管成员任期考核等级最高为“良好”，且为“基本合格”和“不合格”的比例合计不低于40%。

3.任期优秀名额=任期内部董事与高管成员人数基数×优秀比例，其中，任期内部董事与高管成员人数基数指任期内各平均人数的算术平均数(取一位小数)；任职不满全任期的，按实际任职月数计算；考核等级为“优秀”的内部董事与高管成员合计任职月数不超过上限(任职优秀比例×36个月)。

4.本条款所涉及的具体人数，在计算时均向上取整。

(二)任期激励核算规则如下：

$$S_R = \sum \text{各年度经营绩效年薪 } 20\% \times \text{延期支付系数 } L_2$$

L_2 值依据内部董事与高管成员个人任期考核结果确定，考核等级为“优秀”时， L_2 取值为1；考核等级为“良好”时， L_2 取值为0.5；考核等级为“一般”及以下时， L_2 取值为0。

(三)分红类激励和股权类激励按照国家相关规定与《中国核工业集团有限公司中长期激励实施指引》等要求执行。其中，项目和岗位分红等现金型激励以及股权激励中单位权益授予价值，均应纳入公司内部董事与高管成员薪酬总水平管理；股权激励实际收益超过权益授予价值部分，以及员工持有股权分红、增值收入等可不纳入公司内部董事与高管成员薪酬总水平管理。

第四章 年薪管理

第十七条 内部董事与高管成员的绩效年薪可按照 1 倍基本年薪标准按月预发。年度考核后，根据董事会核定的绩效年薪水平对年度薪酬进行核算，多退少补。

第十八条 内部董事与高管成员薪酬水平须合理拉开差距，同职级相邻档差之间全年全口径收入(不含可在年薪总水平外列支事项)差距不得低于 5%。

第十九条 内部董事与高管成员在所出资企业兼职的，未经批准不得在兼职所出资单位取酬。

第二十条 内部董事与高管成员的年薪为税前收入，公司依法代扣代缴个人所得税。

第二十一条 内部董事与高管成员调离或退休的，按在公司负责人岗位实际工作月数计提绩效年薪、延期绩效年薪及集团公司给予的特殊奖励。

第二十二条 内部董事与高管成员未达到退休年龄，不再担任负责人职务，但仍在本单位工作的，自职务调整的次月起，其薪酬管理不再执行本办法，按照“岗变薪变”的原则根据公司薪酬管理制度确定其薪酬；已达到退休年龄，不再担任负责人职务，因任人大、政协委员或其它原因暂时不能按时退休的，按其同职级的内部董事或高管成员同年度基本年薪标准领取薪酬。

第二十三条 内部董事与高管成员因工作需要发生工作岗位变动的，按照年度内任职时段分段计算其年薪。

第二十四条 内部董事与高管成员领取的符合国家规定以及经审核同意单列的其他收入，纳入薪酬兑现方案统筹管理。

第二十五条 内部董事与高管成员的下列收入可在规定的年度薪酬总水平外据实发放：

（一）国家规定的政府特殊津贴、院士津贴、“XX工程”津贴、国家科学技术奖等，纳入经批准的评比达标表彰项目按照国家规定给予个人的非由单位资金承担的资金。

（二）经集团公司审批同意的完成货币化改革的交通补贴等。

（三）符合相关政策规定的境外工作补贴。

第二十六条 经营绩效年薪增长应当与本单位职工收入增长水平、经营业绩水平相匹配：

（一）经营绩效年薪增幅过高的应适当调控，避免与职工收入水平差距过大。

（二）因经营性因素利润总额下降的，当年经营绩效年薪原则上不得增长；新增亏损的，经营绩效年薪原则上应根据亏损程度相应下降；亏损严重或接受公共资金纾困的，年薪总水平应当从严控制，不得高于当年最高制度薪酬。

（三）年度

经营业绩考核得分低于 80 分的，经营绩效年薪为 0。

第二十七条 内部董事与高管成员自然年内病假天数累计超过 60 个工作日，事假天数累计超过 30 个工作日的，当年经营绩效年薪标准最高不得超过单位主要负责人的 70%。

第二十八条 高管成员年薪兑现方案经董事会审核后兑现。

第二十九条 高管成员离任后，其薪酬兑现方案和考核兑现个人收入的原始资料应至少保存 15 年。

第五章 监督与处罚

第三十条 内部董事与高管成员违法违纪，受到党纪政纪处分的，相应扣减其立案调查年度绩效年薪，具体规则如下：

（一）受到党纪处分的：受到警告处分的，扣减立案调查年度绩效年薪的 10%；受到严重警告处分的，扣减立案调查年度绩效年薪的 30%；受到撤销党内职务处分的，扣减立案调查年度全部绩效年薪；受到留党察看和开除处分的，扣减立案调查年度全部绩效年薪，扣减立案调查年度所在任期全部延期绩效年薪。

（二）受到政务处分及任免单位给予的违反规章制度的处分：受到警告处分的，扣减立案调查年度绩效年薪的 10%；受到记过处分的，扣减立案调查年度绩效年薪的 30%；受到记大过处分的，扣减立案调查年度绩效年薪的 50%；受到降级处分的，扣减立案调查全部绩效年薪；受到撤职和开除处分的，扣减立案调查年度全部绩效年薪，扣减立案调查年度所在任期全部延期绩效年薪。

第三十一条 内部董事与高管成员涉嫌违法违纪，被纪检监察机关或司法机关调查期间，薪酬支付的问题按照《关于国有企业负责人涉嫌违纪违法被调查期间薪酬支付问题有关意见的函》（人社厅发〔2020〕54号）办理。

第三十二条 对同一事件、同一责任人的薪酬扣减，按照党纪处分、政纪处分，以及其他责任追究等薪酬扣减的最高标准执行，但不合并使用。

第三十三条 内部董事与高管成员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，公司及董事会应考虑决定是否扣减特定内部董事与高管成员当年绩效薪酬，或不予发放其当年绩效薪酬，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部纪律处分或处罚的；

（二）违反忠实或勤勉义务且严重损害公司利益，致使公司遭受重大经济或声誉损失的，或导致公司发生重大违法违规行为或重大风险的；

（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（四）被证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任上市公司高级管理人员的；

（五）因重大违法违规行为被证券监管机构予以行政处罚的；

(六) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的，或不再具有内部董事与高管成员任职资格的，或无法履行内部董事与高管成员职责的；

(七) 法律法规规定或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第三十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对内部董事与高管成员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。公司内部董事与高管成员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、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、停止支付未兑现绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 附 则

第三十五条 本办法由中核科技人力资源部负责解释和修订，集团公司有最新规定的，以集团公司规定为准。

第三十六条 本办法自2026年1月1日起施行。《中核苏阀科技实业股份有限公司负责人年薪管理办法》(制度发布通告〔2024〕3号)同时废止。