

# 烟台石川密封科技股份有限公司

## 经理层薪酬管理办法

### 第一章 总 则

**第一条** 为了建立和完善公司薪酬分配激励约束机制，规范经理层成员薪酬管理，调动和激励经理层成员的积极性、主动性和创造力，结合公司的发展战略和自身特点，制定本办法。

**第二条** 经理层成员均实行任期制和契约化管理，经理层成员薪酬管理执行本办法。

**第三条** 本办法所称经理层成员是指由公司董事会聘任的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书，以及按照《公司法》《证券法》和公司章程等规定应由董事会聘任的其他高级管理人员。

**第四条** 经理层成员薪酬管理遵循下列原则：

坚持市场化分配原则，经理层成员薪酬实行市场化薪酬分配机制，按照岗位职责、业绩目标、经营难度、责任风险等因素，合理确定经理层成员薪酬水平。

坚持激励与约束相统一，经理层成员薪酬水平既要同经营责任、经营风险相适应，更要与经营业绩密切挂钩。

坚持绩效考核与任期激励相兼顾，促进公司持续健康发展。

坚持经理层成员薪酬增长与职工工资增长相协调，促进形成合理的工资收入分配关系。

## 第二章 薪酬结构和水平

**第五条** 经理层成员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、任期激励三部分构成。

**第六条** 基本薪酬是经理层成员的年度基本收入，由董事会综合行业特点、企业发展、战略目标、薪酬策略和经营业绩等因素，在综合考虑企业内部分配等因素基础上合理确定。

总经理基本薪酬系数为1，其他经理层成员基本薪酬系数为总经理基本薪酬的0.6-0.9。

**第七条** 绩效薪酬是与经理层成员年度经营业绩考核结果挂钩的浮动收入，原则上占年度薪酬（基本薪酬与绩效薪酬之和）的比例不低于60%。

绩效薪酬以基本薪酬为基数，根据年度绩效考核结果确定，计算公式：年度绩效薪酬=基本薪酬×年度绩效薪酬评价系数。

年度绩效薪酬评价系数根据年度经营业绩考核结果确定，上限为2。年度考核不合格的，扣减当年全部绩效薪酬。

**第八条** 任期激励是指与经理层成员任期经营业绩考核结果挂钩的收入，任期激励收入以经理层成员任期内年度薪酬（基本薪酬+绩效薪酬）为基数，根据经理层成员任期经营业绩考核得分，分档次、按比例兑现。

计算公式：任期激励收入=∑任期内各年度（基本薪酬+绩效薪酬）×30%×任期考核评价系数。

任期考核评价系数根据任期经营业绩考核结果确定，上限为1。任期考核不合格的，扣减全部任期激励。

### 第三章 薪酬管理、考核、监督

**第九条** 董事会负责制定经理层成员薪酬管理办法，并组织实施。

董事长代表董事会与经理层成员签订聘任协议和经营业绩目标责任书。董事会根据薪酬管理办法和业绩考核结果，研究确定经理层薪酬分配方案，经烟台铭祥控股有限公司报烟台国丰投资控股集团有限公司备案后执行。

**第十条** 除国家另有规定外，经理层成员不得在公司或兼职子公司领取年度薪酬方案所列收入以外的其他货币性收入（包括各种奖金、津贴、补贴等）。

**第十一条** 下列津（补）贴和奖励收入不列入经理层成员薪酬计算范围：

（一）被评为各类先进、劳动模范等奖励。

（二）入选国家和省、市相应人才工程的人才津贴、工作补贴和其他财政政策性补贴、奖励等。

**第十二条** 经理层成员按规定享受相应的履职待遇和业务支出。享受符合国家规定的社会保险、企业年金、住房公积金等福利性待遇，其缴存基数、缴费比例严格按有关规定执行，并纳入薪酬体系统一管理。

**第十三条** 经理层成员所得年度薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税，由公司代扣代缴。

**第十四条** 董事会对经理层成员薪酬考核办法、年度薪酬等信息进行公开，接受群众监督。

## 第四章 薪酬支付

**第十五条** 经理层成员基本薪酬按月支付，任期内经董事会同意进行基本薪酬调整的，当年基本薪酬调整前按照上年度基薪标准预发，调整后按照基本薪酬标准对当年已发放基薪进行多退少补。

经理层成员兼任多个高管职务的，按“就高不就低”原则确定基薪按月发放，根据兼任岗位职责的重要性和完成情况，年度绩效薪酬系数可以在考核结果基础上适当上浮 0-0.1，具体由董事会研究确定。

**第十六条** 绩效薪酬、任期激励按照先考核后兑现的原则，绩效薪酬按考核年度支付，于每个考核年度次年一次性兑现。任期考核于任期届满当年与年度经营业绩考核一并进行，任期激励于任期考核结束后于任期届满的当年、次年按 70%、30%分两次按比例兑现。

**第十七条** 经理层成员因工作变动调整岗位或离开公司的，自下发任免调整文件次月起，除按当年在经理层成员岗位实际工作月数计提的绩效薪酬和应发任期激励外，不得继续领取绩效薪酬和任期激励。

**第十八条** 实行薪酬追索扣回机制，对公司经理层成员违反国家有关法律法规和公司有关规定，发生重大决策失误或重大违纪事件及未履行或未正确履行职责造成企业重大资产损失的，根据违纪处分和资产损失责任认定结果，将其相应期限内兑现的绩效薪酬、任期激励部分或全部追回，并止付所有未支付部分。薪酬

追索扣回机制同样适用于离职、退休的经理层成员。

**第十九条**公司董事会加强对经理层成员任期内的考核和管理，经理层成员出现以下情形之一时，经董事会研究可予以免去现职，任期未届满的，中止任期予以解聘，任期已届满的，不予续聘：

（一）年度经营业绩考核得分低于 70 分，未达到完成底线的。

（二）连续两年年度经营业绩考核结果为不合格或任期经营业绩考核结果为不合格的。

（三）任期综合考核评价不合格，经理层成员连续两年排名末位，经分析研判确属不胜任或者不适宜担任现职的。

（四）对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

（五）有违规违纪违法行为或因其他原因，公司董事会认为不适合在该岗位继续工作的。

## 第五章 附则

**第二十条** 本办法由烟台石川密封科技股份有限公司董事会负责解释。

**第二十一条** 本办法自公司董事会审议通过之日起实施。

烟台石川密封科技股份有限公司

2022 年 12 月 26 日