

昆船智能技术股份有限公司

经理层成员薪酬管理办法

2024年8月

目 录

第一章 总则.....	1
第二章 年度薪酬.....	1
第三章 中长期激励.....	3
第四章 福利保障.....	4
第五章 追索扣回.....	4
第六章 薪酬管理与监督.....	5
第七章 附则.....	6

第一章 总则

第一条 为贯彻落实公司高质量发展要求，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，按照昆船公司有关规定和《昆船智能技术股份有限公司经理层成员绩效管理办法》，结合昆船智能技术股份有限公司（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，建立与考核评价结果紧密挂钩、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中长期发展贡献挂钩。

（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（副总经理、财务负责人、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、昆船公司特别奖励等，按照相关规定执行。

第二章 年度薪酬

第五条 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。

第六条 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单位正职保持一致，经理层副职基本年薪岗位系数根据任职岗位、承担的责任和风险等因素确定，分配系数为 0.6-0.9。

第七条 经理层成员绩效年薪为年度浮动收入，是结合经理层成员年度综合考核评价结果确定的薪酬收入。由董事会在绩效年薪基准值基础上，根据经理层成员年度经营业绩考核结果，结合年度综合考核评价结果确定的薪酬收入。绩效年薪基准值原则上占年度薪酬基准值（基本年薪与绩效年薪基准值之和）的比例不低于 60%。

第八条 经理层成员年度绩效薪酬分配系数根据《昆船智能技术股份有限公司经理层成员绩效管理办法》中业绩考核完成系数确定。经理层成员副职绩效年薪基准值按照总经理的 0.8 倍确定，其中主持工作的副职领导绩效年薪分配系数可按照正职确定。

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绩效年薪扣减：

(1) 经理层成员年度综合考核评价结果为 D 档，扣减当年全部绩效年薪。

(2) 年度经营业绩考核不合格，扣减当年全部绩效年薪。

(3) 按《昆船智能技术股份有限公司经理层成员绩效管理办法》第十七条相关规定应当退出岗位的，扣减当年全部绩效年薪。

经理层成员绩效年薪在董事会对经理层成员经营业绩考核分配的基础上，结合昆船公司对成员单位领导班子和领导人员综合考核评价结果，履行相关程序后进行调整。

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（基本年薪+绩效年薪基准值）

的 0.82 倍（主持工作的经理层副职除外）。坚持业绩导向，合理拉开差距。

第十条 经理层成员绩效年薪可按照基本年薪的一定比例实施预发，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 经理层成员在两个以上单位兼任职务的，年度薪酬按就高不就低的原则确定。

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值一般与单位正职保持一致，以任期内基本年薪的平均值为基数，经理层副职的任期激励根据其任期岗位、承担的责任和风险、任期综合考核评价结果等因素，参照年度薪酬分配原则确定。

第十四条 经理层成员任期激励按照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《昆船智能技术股份有限公司经理层成员绩效管理办法》中规定的考核结果确定。

任期经营业绩考核不合格，扣减全部任期绩效。

第十五条 经理层成员可按照中国船舶和昆船公司有关规定，参与公司其他中长期激励，具体按有关制度执行。

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昆船公司相关办法确定。

第四章 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 经理层成员企业年金按公司现行方案执行。

第二十条 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公司相关规定执行。

第五章 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。

第二十四条 董事会根据薪酬管理办法、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，报上级单位备案后执行。

第六章 薪酬管理与监督

第二十五条 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。

第二十六条 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、昆船公司或省部级及以上的各类津贴和专项奖励、保密津贴、住房补贴和按照履职待遇可以领取的货币性收入。上述年薪外收入按照上级单位相关要求备案。除此之外，经理层成员不得在公司领取其他任何货币性收入。

第二十七条 经理层成员领取所在地政府给予的现金和实物奖励，分配方案需报上级单位备案。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。

第二十八条 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，不发放任期激励和特别奖励。

第二十九条 经理层成员任期届满、退出现职（退休），除任职期间按本办法确定薪酬外，自离岗次月起不再适用本办法。

第三十条 本办法规定的经理层成员薪酬均为税前收入，由公司报上级单位备案后发放，计入公司工资总额。

第三十一条 对于违反国家法律法规或上级有关规定，以及未履行或未正确履行职责，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，按照上级有关规定扣减其绩效年薪、任期激励和特别奖励。

第七章 附则

第三十二条 本办法未尽事宜，或与国家有关法律法规和上级规定不一致的，按国家有关法律法规和上级规定执行。

第三十三条 本办法由公司人力资源部负责解释。

第三十四条 本制度自公司董事会审议通过之日起执行。

昆船智能技术股份有限公司

2024年8月