

北方光电股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步完善北方光电股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性，促进公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等国家有关法律法规、政策要求和《公司章程》，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用对象为：

（一）董事，包括独立董事。

（二）高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书，以及按照《公司章程》规定应由董事会聘任的其他高级管理人员。

第三条 薪酬管理遵循的原则

（一）规划引领原则。服务公司发展规划，聚焦主责主业和核心使命，全面履行强军首责，加快推动高质量发展。

（二）绩效导向原则。充分发挥薪酬的激励导向作用，董事、高级管理人员薪酬分配与绩效考核结果挂钩，绩效增、薪酬增，绩效降、薪酬降，激发董事、高级管理人员干事创业活力。

（三）责权利统一原则。强激励、硬约束，建立与考核结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制，董事、高级管理人

员薪酬水平体现岗位价值、岗位责任、管理难度、内部公平等。

（四）持续改善原则。构建鼓励担当、对标先进、追求卓越的激励机制，持续提升管理水平。

第二章 薪酬管理机构与决策程序

第四条 公司党委会是董事、高级管理人员经营业绩考核管理事项把关定向、前置审查机构，负责对董事、高级管理人员薪酬管理工作进行前置研究，听取、研究讨论董事、高级管理人员薪酬管理办法等，并提出相关建议。

第五条 公司董事会是董事、高级管理人员薪酬管理的决策机构，负责审定董事、高级管理人员薪酬管理办法，监控、指导董事、高级管理人员薪酬管理办法的实施，审定董事、高级管理人员薪酬管理运行中的重大或突发变化事项。

第六条 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的议事机构，负责研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，对董事、高级管理人员薪酬提出建议，并对办法执行情况进行监督。负责评估是否需要针对董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

第七条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第八条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。若董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第九条 人力资源管理部门是董事、高级管理人员薪酬管理牵头部门，负责拟订董事、高级管理人员薪酬管理办法，组织开展董事、高级管理人员薪酬管理、核算、发放及调整工作，将分配结果提交董事会审议，管理并归档有关材料。

第十条 董事会办公室、发展规划部（证券管理部）、财务管理部、纪检工作部作为协助部门，在职责权限内协助开展工作。

第三章 薪酬结构及确定

第十一条 独立董事薪酬

公司给予独立董事与其承担的职责相适应的津贴，津贴的标准由董事会制订预案，股东会审议通过，并在公司年度报告中进行披露。

除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

第十二条 非独立董事、高级管理人员薪酬

（一）薪酬构成

公司董事、高级管理人员薪酬构成主要包括年度薪酬、专项奖励、任期激励三部分。

（二）在公司担任管理职务的非独立董事、高级管理人员，根

据其在公司的任职岗位领取相应的薪酬；同时担任多个管理岗位的，就高发放，不再重复领取岗位薪酬。未在公司担任具体管理职务的非独立董事，原则上不在公司领取薪酬或津贴。

第十三条 年度薪酬包括基本年薪、绩效年薪及安全生产专项绩效薪酬。

（一）基本年薪是公司董事、高级管理人员年度基本收入，根据公司发展战略支撑、经营贡献、发展能力、管理难度等，综合公司员工平均收入和当地社平工资综合确定。

（二）绩效年薪是与公司董事、高级管理人员年度绩效考核结果相挂钩的收入，以基本年薪为基数，根据公司当年实际完成的利润、主营业务收入和全员劳动生产率情况和年度绩效综合考核结果情况确定。

（三）安全生产专项绩效薪酬，是与公司领导班子年度安全生产专项责任书考核结果相联系的收入，以绩效年薪的10%为基数，根据年度安全生产专项考核奖惩系数确定。

第十四条 专项奖励

（一）完成《专项考核责任书》的，按照责任书的约定考核并兑现一次性专项奖励。

（二）在重大项目竞标、科技创新驱动、重点军民品专项、重大资本运作、重大管理创新、经济效益突出贡献等方面做出了超值贡献，或在质量安全环保、维护稳定、客户服务等方面做出突出贡献的，根据贡献、影响和难度，按照“一事一议”的原则，经公司董事会研究同意，可给予班子团队一次性专项奖励。

专项奖励按照人员分工及贡献进行分配。

(三)经公司董事会研究同意,对在公司发展中做出突出贡献的人员,可给予一次性专项奖励。

第十五条 任期激励

任期激励是与公司董事、高级管理人员任期绩效考核结果相联系的薪酬收入,综合考虑完成任期绩效目标任务的情况,解决公司历史遗留问题和重大难题等情况,给予适当任期奖励。将任期内年度薪酬的 20%作为任期奖励的一部分延期支付,并根据任期绩效考核情况给予任期内年薪总水平 10%~20%的奖励。

第四章 薪酬管理与监督

第十六条 公司董事、高级管理人员薪酬兑现系数

正职领导人员的基本年薪兑现标准系数为 1,绩效年薪系数根据考核结果在 0-1.05 之间确定。其他成员的基本年薪标准原则上按照 0.5-0.85 之间确定,绩效年薪系数根据考核结果在 0-0.9 之间确定。

第十七条 年度薪酬的兑现

(一)基本年薪按月发放,按照本人上年度基本年薪兑现值的 1/12 进行预发。

(二)绩效年薪实施预发和延期支付制度。按照上年绩效年薪的 40%比例实施预发,随基本年薪按月支付。年度绩效考核和综合考核评价结果确定后,按照 80%比例进行兑现,其余 20%部分作为延期绩效年薪,根据任期绩效考核结果进行兑现。

(三)安全生产专项绩效,根据《年度安全生产专项责任书》

考核结果，随年度薪酬兑现一次性支付。

第十八条 任期激励在任期考核结束后支付，包括任期内绩效年薪延期支付部分和任期奖励部分。

第十九条 公司董事、高级管理人员薪酬预发比例、薪酬分配方案等由董事会薪酬与考核委员会制定，经董事会审议通过后执行，并报上级单位备案。

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬（包括年度薪酬、专项奖励、任期激励等）计入公司工资总额，单独统计列示。经理层成员薪酬方案和考核兑现的原始资料至少保存 15 年。

第二十一条 公司董事、高级管理人员的年度薪酬、专项奖励和任期激励为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

第二十二条 严格规范津贴补贴管理。坚持收入唯一制，除国家明确规定和年度薪酬、专项奖励和任期激励外，公司董事、高级管理人员不得再领取其它任何收入。

（一）获得国务院政府特殊津贴、省市级及以上劳动模范、五一劳动奖章等荣誉奖励的，可按照相关规定领取一次性奖金，并报备上级管理部门。

（二）公司可以按照相关规定领取地方政府或有关部门发放的奖励，但不得用于奖励公司董事、高级管理人员个人。公司董事、高级管理人员不得直接领取由地方政府或有关部门发放的奖金及实物奖励，其中涉及地方或上级部门给予的特殊其他收入，须履行相关审批程序后执行。

第二十三条 公司董事、高级管理人员因岗位变动调离公司

或者退休的，自下发职务调整通知文件次月起，除按当期在岗实际工作月数计提的年度薪酬、专项奖励和任期激励收入外，不得继续在公司领取薪酬。

第二十四条 除在国家规定标准内参加基本养老保险，享受企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利待遇之外，公司董事、高级管理人员不得违规领取其他福利性货币收入，不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津贴等行为的，按照有关规定给予纪律处分、组织处分和经济处罚，并追回违规所得收入。因违纪违规受到处理的，减发或者全部扣发绩效年薪和任期激励。

第五章 责任追究及薪酬止付追索

第二十五条 党中央决策部署的重大专项任务及重点装备科研生产保障任务未按期完成，承担的装备研发和技术研究体系建设任务未按要求完成，发生保密违法行为或重大保密违规问题、较大及以上网络安全事件、法律纠纷案件造成重大损失或者恶劣影响，发生严重及以上质量问题导致上级部门、公司受到通报、扣罚年度考核绩效或造成重大经济损失等情形，发生重伤及以上生产安全事故，发生突发环境事件，发现存在质量安全环保严重违规等行为，审计中发现较大潜亏等，公司根据董事、高级管理人员承担的责任和有关规定实施责任追究，扣减当年绩效年薪，或追索扣回部分或全部已发绩效年薪、专项奖励和任期激励；情节严重的，给

予组织责任追究；涉嫌违纪违法的，依纪依法处理。

第二十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入等予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十七条 公司董事、高级管理人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。

第二十八条 公司建立责任终身追究机制。有关责任人员因调任、离职、退休等原因已离开原工作岗位的，应予以责任追究。

第六章 附 则

第二十九条 未担任公司董事、高级管理人员职务的公司其他领导人员的薪酬管理按照公司相关文件执行。

第三十条 本办法由公司董事会负责解释，经公司股东会审议通过之日起生效。