

# 烟台石川密封科技股份有限公司经理层 任期制和契约化管理执行方案 (2025-2027 任期)

为深入贯彻落实国企改革三年行动总体要求，建立健全经理层成员考核激励约束机制，有效激发企业活力，提高企业在市场竞争中的整体运作能力和核心竞争力，根据《烟台国丰投资控股集团有限公司经理层成员任期制和契约化管理实施方案》精神，对密封科技经理层成员执行任期制和契约化管理，结合公司实际，制定了密封科技《经理层薪酬管理办法》和《经理层经营业绩考核管理办法》，具体执行方案如下：

## 一、实施范围

任期制和契约化管理是指对公司经理层成员实行的，以固定任期和契约关系为基础，根据《岗位聘用协议书》和《经营业绩目标责任书》约定开展年度和任期考核，并根据考核结果兑现薪酬和实施聘任（或解聘）的管理方式。

## 二、任期管理

经理层成员实行任期制，任期3年，与公司每届董事会任期起止时间保持一致。

经理层成员任期届满，董事会根据集团党委意见，结合经理层成员德才表现和任期考核结果，决定是否续聘。决定续聘的，重新履行聘任程序并签订《岗位聘用协议书》、《经营业绩目标

责任书》（年度、任期）。未能续聘的，终止任期，免去现职。如有党组织职务，经过党组织任免程序，原则上一并免去。

### 三、契约签署

经理层成员契约化管理以公司与经理层成员签订的劳动合同为基础，以《岗位聘用协议书》、《个人任期经营业绩目标责任书》和《个人年度经营业绩目标责任书》为载体，与公司建立契约关系。明确细化经理层成员的岗位职责及分工，一人一岗差异化签订《岗位聘用协议书》和《经营业绩目标责任书》。

由董事会授权董事长代表董事会与经理层各成员分别签订岗位聘任协议和经营业绩责任书（年度和任期，下同）；对于同时兼任多个企业经理层职务的，可以按照履职岗位分别确定签约主体。

### 四、薪酬结构

根据《经理层薪酬管理办法》和《经理层经营业绩考核管理办法》，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。

1、基本薪酬是经理层成员的年度基本收入。

2、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。

对于取得重大成果或做出突出贡献的经理层成员，可以额外

给予特别绩效奖励。特别绩效奖励一事一议，不计入任期激励收入的计算基数。具体按照《经理层经营业绩考核管理办法》执行。

3、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。计算公式：任期激励收入= $\sum$ 任期内各年度（基本薪酬+绩效薪酬） $\times 30\% \times$ 任期考核评价系数。

## 五、经理层薪酬执行方案

### （一）薪酬确定

1、基本薪酬：公司负责人（董事长）每年的基本薪酬以上一年度在岗其他职工平均工资的 2.5-3 倍确定，具体倍数根据行业特点、公司发展策略、岗位价值等因素合理确定。

总经理基本薪酬=董事长（党委书记）基本薪酬；

总经理基本薪酬系数为 1，其他经理层成员及党委副书记基本薪酬系数按照总经理基本薪酬的 0.6-0.9 倍且平均不超过 0.8 倍确定，适当拉开薪酬差距。

2、绩效薪酬以基本薪酬为基数，根据年度绩效考核结果确定，按照薪酬管理办法，绩效薪酬范围为基本薪酬的 1.4-2 倍，考核不合格的扣发全部绩效薪酬。

3、任期激励以经理层成员任期内基本薪酬和绩效薪酬总和的 30%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，任期考核评价系数范围为 0-1.1，考核不合格的扣发全部任期激励。

### （二）薪酬确定及考核程序

密封科技经理层成员薪酬确定及考核程序按照《经理层薪酬管理办法》和《经理层经营业绩考核管理办法》规定执行。经理层成员发生人员变动的，新聘任的经理层成员基本薪酬、考核内容、指标和目标值等原则上不作调整。

### （三）经理层成员 2025-2027 任期薪酬执行方案

2025-2027 任期内，企业负责人每年的基本薪酬以上一年度公司在岗其他职工平均工资的 2.5-3 倍确定，具体倍数根据行业特点、公司发展策略、岗位价值等因素合理确定。总经理基本薪酬系数为 1，其他经理层成员及党委副书记基本薪酬系数按照总经理基本薪酬的 0.6-0.9 倍且平均不超过 0.8 倍确定。为了保证上市公司发展及经理层成员的稳定，当前经理层成员每月发放的薪酬固定额度暂不作调整，超出基本薪酬的金额，作为年度绩效薪酬的预支部分，待年终依据年度经营业绩考核结果确认后，由公司进行一次清算。

烟台石川密封科技股份有限公司

2026年3月20日