

南通科技投资集团股份有限公司

高级管理人员薪酬与绩效考核管理办法

第一章 总 则

第一条 为健全公司激励机制，改善经营管理水平，充分调动公司高层管理人员（以下简称：高管人员）的积极性，提升公司核心竞争力，确保公司经营目标的实现，落实目标责任管理，制定本办法。

第二条 高管人员收入水平与公司整体经营业绩和个人绩效挂钩。

第三条 绩效考核遵循以下原则：

- （一）以绩效结果为导向，关注最终目标的达成；
- （二）坚持实事求是，以数据和事实为依据；
- （三）述职与评价相结合，面向未来绩效的提高。

第四条 本办法所指高管人员为：公司董事长、副董事长、董事（在公司担任其他职务的内部董事）、监事会主席、总经理、副总经理、总质量师、财务总监、总会计师、董事会秘书、总经理助理及其他副总职级的经营管理人员。

第二章 考核内容与方法

第五条 本办法主要通过公司总体目标任务以及关键业务指标对公司高管人员进行绩效考核，贯彻落实公司的经营目标与管理重点。

第六条 主要工作、关键业务指标、指标权重及指标值的确定由董事会薪酬与考核委员会根据董事会下达给公司的年度经营目标及高管人员所分管的业务重点进行分解确定。

第七条 绩效考核以年度为考核周期。年初制定绩效目标和考核要求，年中监测计划完成进度，次年初进行考核并统一发布考核结果。

（一）年初：公司年度经营目标由董事会根据公司发展战略规划及要求制订，在每年一月份下达给经营班子。董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营目标分别确定每位高管人员的主要工作、关键业务指标、指标值及权重，并下达“经营目标责任书”以此作为该年度绩效考核和确定收入分配的依据。

（二）年中：在每个会计年度中期结束后，参加考核人员向董事会薪酬与考核委员会提交上半年述职报告，汇报指标完成情况，由董事会薪酬与考核委员会上报董事会。中期考核结果主要对高管人员目标完成情况进行监督和管理，如经营环境发生重大变化或发生不可抗力等影响考核目标的实现时，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对考核指标进行调整。

（三）次年初：年度结束后，高管人员向董事会提交年度述职报告（其中：经营层人员的述职报告须经总经理签署初步考核意见后提交），述职报告的内容包括对该年度各项考核指标完成情况（特别是无法量化的工作）的总结，以及对董事会制定下一年度该管理岗位的战略目标及考核指标、指标值与权重提

出的建议。董事会薪酬与考核委员会根据述职报告及年度财务决算对高管人员进行年末考核。

第八条 考核程序

（一）年度财务决算后，公司财务部提交相关财务分析报告上报董事会薪酬与考核委员会。

（二）高管人员根据本人年度经营工作完成情况向董事会薪酬与考核委员会提交述职报告（其中：经营层人员的述职报告须经总经理签署初步考核意见）。

（三）董事会薪酬与考核委员会按照高管人员年度“经营目标责任书”的考核要求，对高管人员经营完成情况及述职报告进行分析评价，确定考核结果。

（四）董事会薪酬与考核委员会根据考核结果，拟订分配方案，提交董事会审批。

（五）财务部根据经审批的分配方案执行。

第九条 考核评分：董事会薪酬与考核委员根据高管人员的述职报告以及完成计划目标的情况计算个人绩效年薪考核得分，绩效年薪考核得分与绩效年薪考核分配系数的对应关系如下：

考核得分在 120 分以上，绩效年薪考核分配系数 1.5；

考核得分在 111 分至 120 分之间（含 120 分），绩效年薪考核分配系数 1.40；

考核得分在 101 分至 110 分之间（含 110 分），绩效年薪考核分配系数 1.20；

考核得分在 91 分至 100 分之间（含 100 分），绩效年薪考核分配系数 1；

考核得分在 81 分至 90 分之间（含 90 分），绩效年薪考核分配系数 0.80；

考核得分在 71 分至 80 分之间（含 80 分），绩效年薪考核分配系数 0.60；

考核得分在 61 分至 70 分之间（含 70 分），绩效年薪考核分配系数 0.50；

考核得分在 60 分以下，绩效年薪考核分配系数 0。

绩效薪金考核分配系数的上限为 1.5，下限为 0。

第三章 年薪标准及发放

第十条 高管人员实行年薪制。年薪标准由董事会薪酬与考核委员会根据高管人员所聘岗位、结合公司的经营规模、经营业绩情况及行业收入水平综合考虑，报董事会审批后确定。

第十一条 高管人员年薪由基本年薪和绩效年薪两部分构成。其中，基本年薪是年薪标准的50%，董事会授权总经理考核后按月发放， $\text{绩效年薪} = \text{年薪标准} \times 50\% \times \text{个人绩效年薪考核分配系数}$ 。

第四章 奖励基金

第十二条 若公司圆满完成董事会年度计划目标，董事会可提取公司超额完成目标利润部分 8%—10%的额度作为本年度高管人员和骨干人员的奖励基金，并授权董事会薪酬与考核委员会

在奖励额度内具体分配。

第五章 附 则

第十三条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责拟订及解释，报公司股东大会批准后实施。

南通科技投资集团股份有限公司

2009年 7月