

苏州新区高新技术产业股份有限公司

高级管理人员薪酬考核办法

一、适用范围

在公司取薪的董事、监事、经营层高管。

二、实施原则

采用年薪考核方法，具体年薪构成为（底薪+目标绩效考核薪酬），其中底薪由月度预发薪酬与岗位系数两部分构成，具体如下：

高管年薪=底薪(月度预发薪酬×岗位系数)+目标绩效考核薪酬

目标绩效考核薪酬由董事会薪酬与考核委员会根据董事会下达的年度经营指标完成情况考核评定，公司需向薪酬与考核委员会提供必备的基础资料和执行方案，具体由董事会薪酬与考核委员会负责考核评定。

三、实施办法

1、 根据公司执行董事会下达的年度经营指标及预算执行情况，具体考核办法如下：

(1) 完成、基本完成年度经营指标：

- 基本完成董事会下达年度经营利润指标：按底薪取得年薪（指标负公差为1%）

(2) 超额完成年度经营指标：

- 超额完成董事会下达年度经营利润指标 5%以下：按超额部分的 8%提取。
- 超额完成年度经营指标 5-8%：按超额部分的 10%提取。
- 超额完成年度经营指标 8%以上：按超额部分的 15%提取。

(3) 未完成年度经营指标（考核采用累进制）：

- 年度经营指标脱幅 5%（含 5%）以下：每脱幅 1%，按底薪中岗位系数扣除 0.5 点系数；
- 年度经营指标脱幅 5-10%（含 10%）：每脱幅 1%，底薪中岗位系数扣除 1 点系数；

- 年度经营指标脱幅 10-15% (含 15%)：按底薪中岗位系数扣除 12 点系数计算, 并将年薪分配方案报董事会薪酬与考核委员会考核确定后发放；
- 年度经营指标脱幅 15%以上：由薪酬与考核委员会重新确定实际年薪。

注：1 点系数=1 个月预发薪酬

四、高管人员年度薪酬标准的确定

- 1、 确定原则：公司拟定高管人员年度薪酬标准方案后，报董事会薪酬与考核委员会审定，确定年度薪酬区间后报公司董事会审议通过后由公司正式执行，原则上只确定公司董事长、董事及总经理的年薪区间。
- 2、 监事会主席参照董事长薪酬标准取薪，监事参照董事薪酬标准取薪，职工代表监事由公司根据具体岗位参照执行。
- 3、 副总经理按总经理实际年薪的 85%取薪，总经理助理按总经理年薪的 80%取薪，董秘按总经理年薪的 80%或 85%取薪，财务负责人按总经理年薪的 75%取薪。
- 4、 具体执行方案由公司制定年度薪酬分配方案后报薪酬委员会备案。

5、 特殊贡献人员的嘉奖由公司提出报经薪酬与考核委员会审议通过后执行。

五、 该办法需经董事会薪酬与考核委员会审议后 ,报公司董事会审议通过后正式执行。

六、 如遇不可抗力导致公司经营业绩严重脱幅, 年终由公司薪酬与考核委员会审定高管人员年薪考核建议案后报公司董事会审议确定后执行。

苏州新区高新技术产业股份有限公司

2004 年 2 月 13 日