

宁波理工监测科技股份有限公司

高级管理人员及核心人员绩效考核与薪酬激励管理办法

第一章 总则

第一条 宁波理工监测科技股份有限公司（下称“公司”）为建立与现代企业制度相适应的收入分配制度，建立和完善经营者的激励约束机制，有效地调动高级管理人员及核心人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，将经营者的利益与企业的长期利益结合起来，促进企业健康、持续发展，根据《公司法》等有关法律以及《公司章程》，对公司原有的绩效考核制度进行全面修订，特制定《高级管理人员及核心人员绩效考核与薪酬激励管理办法》（下称“《管理办法》”）。

第二条 高管及核心人员绩效考核以企业经济效益和工作目标为出发点，根据公司年度生产、经营计划和高管及核心人员分管工作的工作目标完成情况，进行综合考核，并根据考核结果确定高管及核心人员的基本薪酬和绩效薪酬分配。

第二章 考核原则

第三条 高管及核心人员的绩效考核遵循以下原则：

- （一）实行按劳分配原则；
- （二）实行责、权、利相结合的原则；
- （三）实行个人实际收入与公司效益挂钩的原则；
- （四）实行个人实际收入与本人绩效考核挂钩的原则；

- (五) 实行个人股权激励与本人绩效考核挂钩的原则；
- (六) 实行有奖有罚、奖罚对等、激励与约束并重的原则；
- (七) 实行量化考核与评议考核相结合的原则；
- (八) KPI指标采取先易后难、逐步完善的原则。

第三章 考核对象

第四条 本《管理办法》绩效考核与薪酬激励适用的对象包括下列人员（以下统称“高管及核心人员”）：

- (一) 公司执行董事（独立董事、非执行董事除外）；
- (二) 公司监事；
- (三) 公司高级管理人员指总监职务及以上人员；
- (四) 公司核心人员指授予股权激励1万股及以上的相关人员；
- (五) 子公司的总监及以上管理人员；
- (六) 公司董事会薪酬委员会认为应当适用的其他人员。

第四章 绩效考核管理机构

第五条 公司董事会根据股东大会审议通过的有关授权等事项，决定绩效考核方案。董事会薪酬委员会负责拟订薪酬方案并对董事会负责。

第六条 薪酬委员会的工作主要包括以下内容：

(一) 根据有关岗位的职责、重要性、职业风险以及年度贡献要求情况等，拟订薪酬分配政策、计划或方案，主要包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系、奖励和惩罚的方案和制度等；

(二) 拟订董事、监事基本薪酬方案，报公司董事会审议通过后，

提交股东大会审议，经批准后实施；

（三）检查公司高管及核心人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评，审查、确认高管及核心人员年度绩效考核目标，拟订绩效薪酬方案，报董事会批准后实施；

（四）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

（五）根据董事会授权决定董事长的绩效薪酬；

（六）董事会授权的其他事宜。

第五章 绩效考核执行机构

第七条 公司管理中心为绩效考核的执行机构。

第八条 管理中心关于绩效考核的主要工作如下：

（一）根据《管理办法》拟定《高管及核心人员绩效考核实施细则》，并报董事长批准。

（二）按《高管及核心人员绩效考核实施细则》要求在每月3日前（如遇节假日则顺延）完成高管及核心人员上月度的绩效考评，并向董事长提交考评结果。

（三）根据考评结果计算考核对象的月度绩效奖金数额，报请董事长批准后提交财务，由财务发放绩效奖金。绩效奖金含税，税金部分由财务按税法代扣代缴。

（四）按《高管及核心人员绩效考核实施细则》要求在年度财务审计报告公告后10个工作日内完成高管及核心人员年度的绩效考评，并向董事长提交考评结果。

（五）根据年度考评结果和经审计的年度经营业绩计算考核对象

的年度业绩提成数额，报请董事长批准后提交财务，由财务发放年度业绩提成奖金。业绩提成奖金含税，税金部分由财务按税法代扣代缴。

第六章 个人收入的构成

第九条 高管及核心人员收入由基本薪酬、绩效奖金、业绩提成和股权激励四部分组成。

计算公式是：个人收入=基本薪酬+绩效奖金+业绩提成+股权激励。

第十条 基本薪酬由薪酬委员会根据高管及核心人员所任职位的管理范围、重要性、职责、市场薪资行情等因素拟订高管及核心人员薪酬数额，报董事会审议通过后执行。其中董事、监事基本薪酬上限则由董事会报股东大会厘定，董事会在股东大会厘定的范围内确定。薪酬不得低于公司所在地的最低工资标准，按月发放。

第十一条 绩效奖金上限由薪酬委员会根据高管及核心人员所任职位的管理范围、重要性、职责等因素拟订数额，报董事会审议通过后执行。其中董事、监事绩效奖金上限则由董事会报股东大会厘定，公司管理中心在股东大会厘定的范围内根据考核对象的月度考评结果确定。绩效奖金（含税）按月发放。

第十二条 考核对象的年度经营业绩提成奖（业绩提成）依据经营团队年度业绩提成总额、年度考评得分和年度贡献率确定，业绩提成奖金（含税）按年度发放。计算公式如下：

$$\text{业绩提成} = \text{业绩提成总额} \times \text{个人贡献率} \times \text{年度考评得分} / 100$$

第十三条 业绩提成总额根据公司每年按经审计的年度税后净利

润为计算基数，提取不超过基数5%的比例向高管及核心人员发放业绩提成奖。具体计提比例依据《高管及核心人员绩效考核实施细则》确定。

第十四条 个人贡献率根据工作岗位、工作能力、工作态度、工作成效、工作目标完成率、学习能力、成本管控效果等因素进行综合评价，综合评价分除以100来确定。全体考核对象的个人贡献率总和不得超过1。

第十五条 在没有违反本办法第九章规定之条例的前提下，年度考评分满足等于月度考评分之和除以12。

第十六条 股权激励行权必须满足以下两条：

- （一）股权激励对象的年度绩效考评必须大于等于60分；
- （二）公司年度经营业绩必须满足股权激励之关于业绩增长要求。

第七章 绩效考核实施细则

第十七条 公司管理中心关于高管及核心人员绩效考核工作程序按宁波理工监测科技股份有限公司《高管及核心人员绩效考核实施细则》执行。

第八章 薪酬、绩效奖金、业绩提成发放

第十八条 高管及核心人员基本薪酬与绩效奖金以现金形式按月发放。

第十九条 高管及核心人员的年度业绩提成以现金形式或绩效薪酬，遵循“先审计、考核，后兑现”的原则，并接受公司有关奖励办

法的约束，按年度以现金形式予以发放。

第二十条 高管及核心人员在年度业绩提成发放时在任不足一年的，或者发放期间内职务发生变动的，离任及接任者以任免通知的时间为准，按其实际任职时间长短计算年度业绩提成（以月为计算单位，不足一个月的按天计发）。

第二十一条 高管及核心人员任双重以上职务的，只按最高职务计算基本薪酬，原则不发放兼任职务基本薪酬。

第二十二条 高管及核心人员的个人所得税按税法规定由公司财务部门代扣代缴。

第九章 约束机制

第二十三条 高管及核心人员在任职期间，出现以下情况中的任何一种，则不予发放年度业绩提成奖金：

- （一） 严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，受到公开谴责或责令整改的；
- （二） 严重损害公司利益的；
- （三） 违反公司规章制度，受到公司内部处分的；
- （四） 拒不执行公司规章制度的；
- （五） 私吞或私自占有公司财物的；
- （六） 工作不服从上级或公司领导安排和调度的；
- （七） 采取谎报、欺骗、弄虚作假等手段损公肥私的；

第二十四条 高管及核心人员因个人原因擅自离职、辞职或被免职的，不再享受年度绩效提成奖金。

第二十五条 年度绩效考核的结果与任命、续聘挂钩，公司有权依据考核结果对依法定程序对高管及核心人员任职进行相应调整。

第十章 监督与管理

第二十六 董事会依据会计师审计报告和董事会审计委员会审计情况对高管及核心人员进行年度经营业绩考核，如出现财务数据不实，有虚假情况或高管及核心人员有重要决策失误等情况，董事会将视情节轻重予以处理。

第十一章 附则

第二十七条 本《管理办法》经公司董事会审议通过后生效，修改亦同。如果本《管理办法》与监管机构发布的最新法律、法规和行政规章存在冲突，则以最新法律、法规和行政规章的相关规定为准。如果公司现存的规章制度与本《管理办法》相冲突，则以本《管理办法》为准。

第二十八条 《高管及核心人员绩效考核实施细则》是本《管理办法》的有效组成部分。

第二十九条 本《管理办法》的解释权属公司董事会。

第三十条 本《管理办法》由股东大会审议通过之日起实施。

宁波理工监测科技股份有限公司董事会

二〇一四年四月