

江苏长电科技股份有限公司经营管理层薪酬 暂行办法与绩效优化方案

为了适应公司整体发展的需要，有利于调动各级经营管理团队的积极性，建立责权利相结合的利润中心，保证公司战略目标和年度经营指标的完成，特订立如下薪酬结构与绩效考核方案：

一、薪酬结构：

员工年度总收入包括固定薪酬部分，和可变浮动薪酬部分。

（一）固定薪酬部分：

基于不同岗位的发展策略和公司人才的发展战略，长电科技把岗位序列划分成：管理、技术、销售、支持及操作等五个序列。

根据员工岗位并结合其专业能力，确定其所在职级序列与对应职级。

根据个人的能力，参照职级确定可以达到的薪酬宽带范围；综合考虑公司历史水平、市场水平、人才的稀缺性、公司现有同类岗位的薪酬水平等因素，确定人员薪酬总额；根据人员所处组织层级与职级序列确定薪酬结构

（二）浮动薪酬部分：

浮动薪酬与绩效考核体系充分有效挂钩，体现对个人及团队绩效的奖励。

2020年度可变浮动薪酬部分包括：半年度绩效奖金、年终绩效奖金、利润贡献奖。

以后年度拟逐步将绩效奖金分半年度和年终奖两次发放过渡到全部在年终根据公司的业绩达成情况发放。

二、绩效考核方案：

（一）考核原则

以经营业绩为考核导向，通过设立有效可行的考核方式，实现对考核对象的有效激励；

(二) 考核对象

CEO、执行副总裁等相关高级管理人员；

(三) 考核指标

董事会审议通过的年度经营考核计划，分解为年度指标和半年度个人绩效指标：

1、年度指标：按董事会下达的年度经营计划考核目标作为年度KPI指标考核；若集团目标绩效完成率低于70%或集团净利润小于0，则总部当年度年终奖不予发放，其他事业部的集团目标绩效得分为0。

2、半年度指标：将年度经营考核计划分解为个人KPI指标，按半年度累计考核。

半年度绩效奖金不超过半年度绩效奖金基数的130%。

若个人绩效考核分数低于60分，则半年度绩效奖金不予发放，若超过60分，则按线性核算个人绩效考核系数，标准如下：

个人绩效得分 (X)	个人绩效考核系数
$X < 60$	0
$X \geq 60$	个人绩效考核系数 = $(\text{个人绩效得分} - 60) \div 40$

(四) 奖励资金来源

职工薪酬总预算（即人工成本预算），和公司的付薪能力与盈利情况挂钩，由总部人力资源部门进行测算，总部财务部门审核，呈交董事会薪酬与考核委员会和董事会批准，并在当年成本中列支。

(五) 绩效奖金考核计算方法和发放

公司绩效考核分半年度考核和年度考核两大类：

半年度发放半年度考核奖励，半年度绩效奖金不超过半年度绩效奖金基数的130%；

年终按照年度考核结果，发放年度绩效考核奖；年终奖不超过年终奖基数的130%。

（六）利润贡献奖考核计算方法和发放

当集团实际完成利润目标÷年初设定利润目标>110%时，可以启动发放利润贡献奖；

超额利润奖分三期发放，第一年年度审计完成后发放60%、第二年发放30%、第三年发放10%；

第一期作为年终奖在年度审计完成后进行核算与发放；第二期、第三期作为留任奖在第二年、第三年年末随年终奖同时发放，在发放时不受发放年度业绩完成情况的影响。

若个人绩效考核分数低于60分，则不予参与当年度利润贡献奖分配。

（七）考核奖励的管理关系

实行逐级考核的管理办法，原则上谁分管谁考核

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责对CEO考核；
- 2、CEO负责对执行副总裁等经营管理班子相关干部考核。

（八）考核奖励的实施与监督

公司每年度经营管理层绩效考核实施方案由公司战略规划部门与人力资源部门根据本方案及董事会下达的当年度指标制定并实施，董事会薪酬与考核委员会负责审核考核实施方案并对绩效考核奖励的实施进行监督管理。

三、生效及解释

1、本方案自董事会审议通过之日起正式生效并施行，由公司战略规划部门负责解释。

2、本方案通过之日起，原《江苏长电科技股份有限公司经营管理层绩效考核方案（修订稿）》废止。

江苏长电科技股份有限公司

二〇二〇年五月十八日