

山东山大华特科技股份有限公司

高级管理人员薪酬与绩效考核办法

第一章 总则

第一条 为建立有效的激励与约束机制，促进公司持续健康发展，根据《公司章程》等相关规定，制定本办法。

第二条 公司高级管理人员是指公司总经理、副总经理、财务总监、总工程师、董事会秘书等，以及因工作需要应纳入董事会考核范围的人员。

第二章 薪酬结构

第三条 高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。另外，按照国资管理等有关规定符合文明单位奖励、特别奖励、中长期激励等政策要求的，可按照规定领取奖励收入。

第四条 基本年薪是指高级管理人员的年度基本收入。基本年薪由董事会核定，原则上每任期调整一次。

第五条 绩效年薪是与高级管理人员年度绩效考核相联系的收入，体现业绩导向，根据年度考核结果兑现。

第六条 任期激励收入是与高级管理人员任期考核评价结果相联系的收入。高管任期届满后，董事会组织对高级管理人员进行任期绩效考核，根据任期绩效考核结果兑现任期激励收入，任期激励收入原则上不超过任期内年度平均收入的 30%。

第三章 考核管理

第七条 公司董事会负责对高级管理人员进行年度绩效考核和任期绩效考核。

第八条 公司贯彻执行山东省国资对国有企业负责人相关业绩考核的规定。公司控股股东或其实际控制人依据国资管理程序对公司总经理进行业绩考核的，董事会原则上直接采用该考核结果，并履行董事会审议程序。

第九条 每年年度结束后，董事会组织对所有高级管理人员进行述职考核，由董事及相关人员对高级管理人员进行考核打分。考核结

果分为优秀（90-100分）、良好（80-89分）、称职（70-79分）、不称职（70分以下）。

第十条 总经理等高级管理人员任期届满，董事会根据公司战略目标实现情况、任期内各年度绩效考核结果等综合确定高级管理人员的任期考核结果。考核结果分为优秀（90-100分）、良好（80-89分）、称职（70-79分）、不称职（70分以下）。

第四章 薪酬发放

第十一条 基本年薪按月发放。

第十二条 绩效年薪可在年度结束后预发，预发金额原则上不超过上一年度的绩效年薪。绩效年薪在年度薪酬确定后实际发放，多退少补。

副总经理等高级管理人员的绩效年薪以总经理的绩效年薪为基数，乘以一定的考核系数确定。即副总经理等高级管理人员绩效年薪=总经理绩效年薪×考核系数。副总经理等高级管理人员的考核系数综合考核得分及其他因素在0.6-0.9的范围内确定。考核结果为不称职的，不能领取绩效年薪。

高级管理人员兼任公司经营单元总经理等职务并与公司签订了经营业绩责任书的，其绩效年薪按照经营业绩责任书确定的考核指标及考核办法确定。

第十三条 任期激励收入在任期考核后分两年进行递延发放，每年发放任期激励收入的50%。

副总经理等高级管理人员的任期激励收入以总经理的任期激励收入为基数，乘以一定的考核系数确定。即副总经理等高级管理人员任期激励收入=总经理任期激励收入×考核系数。副总经理等高级管理人员的考核系数综合任期考核结果及其他因素在0.6-0.9的范围内确定。考核结果为不称职的，不能领取任期激励收入。

高级管理人员兼任公司经营单元总经理等职务并与公司签订了经营业绩责任书的，其任期激励收入按照经营业绩责任书确定的考核指标及考核办法确定。

第五章 其他

第十四条 公司总经理等高级管理人员因组织调动或退休等非个人原因任职未届满的，则薪酬计发至离任或退休之日止。若因免职、辞退、辞职、擅自离职等个人原因任期未届满的，或因违法犯罪行为被追究刑事责任的，不得领取任期激励收入，当年绩效年薪根据本人实际工作时间及考核结果确定。

中途接任高级管理人员的，接任者原则上按接任岗位原绩效考核办法考核。

第十五条 公司因体制改革、重组等重大调整情况，经理层任期未届满而发生变化或者变更考核方式的，应按本办法计发“新老划断”前高级管理人员的薪酬，其中任期激励收入按照实际已执行的具体年限计算。

第十六条 董事会将按照国资管理规定积极推进经理人契约化管理工作，按照市场化薪酬分配机制确定高级管理人员的薪酬结构和水平；积极探索并推进股权激励等中长期激励措施，建立更加科学的激励与约束机制。

第十七条 本办法自董事会审议通过后实施。公司原有的《高管人员薪酬考核办法》作废。

山东山大华特科技股份有限公司董事会

二〇二一年三月二十七日