

# 2017 年公司董事、高级管理人员 薪酬与绩效考核方案

## 一、目的

为有效调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，建立责权利相适应的激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员的收入水平及其支付方式，根据公司章程和有关规定，特制订本方案。

## 二、适用范围

1、本方案适用于下列人员：

(1) 董事：在公司工作并领取薪酬的非独立董事；

(2) 高级管理人员：董事会聘任的总裁、常务副总裁、副总裁、总工程师、财务总监、董事会秘书。

2、考核范围为母公司当年度的总体经营业绩。

## 三、考核管理

1、公司董事会下设薪酬与考核委员会作为董事、高级管理人员薪酬与绩效考核方案的制定和执行监督机构。

2、薪酬与考核委员会负责董事、高级管理人员的薪酬与考核方案的制订，根据董事会制定的年度经营计划，组织、实施对董事、高级管理人员年度经营绩效的考核工作，并对薪酬与绩效考核方案的执行情况进行监督。

4、薪酬与考核委员会提出的董事、高级管理人员的薪酬与绩效考核方案须董事会审议通过后方可实施。

## 四、薪酬构成和标准

董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成。

### 1、基本薪酬

基本薪酬指公司向董事、高级管理人员支付的固定收入，以现金形式按月支付，占总体薪酬的 70%。

2017 年度董事长、副董事长、董事总裁的基本薪酬为每月 5-10 万元；除总裁外的其他高级管理人员的基本薪酬为每月 2-5 万元。

### 2、绩效薪酬

绩效薪酬是指董事会薪酬与考核委员会根据年度经营业绩完成情况对董事、高级管理人员进行考核而确定发放的薪酬，占总体薪酬的 30%。

董事、高级管理人员年度实际发放的绩效薪酬=绩效薪酬×绩效系数。其中，绩效系数由公司年度经营计划完成比例、个人 KPI 考核情况等因素决定。绩效系数的确定方法如下：

年度经营计划完成比例	个人 KPI 考核成绩	绩效系数
<70%	80 分以下	0
	81-90 分	0.4
	91-100 分	0.5
≥70%且≤100%	70 分以下	0
	71-85 分	0.9
	86-100 分	1
>100%	70 分以下	0
	71-80 分	1
	81-90 分	1.1
	91-100 分	1.2

董事会授权总裁对其他高级管理人员的 KPI 考核指标、考核目标和比例系数进行确定。

3、本方案所述净利润、应收账款等数据以公司聘请的会计师事

务所的审计结果为准。

4、如遇外部经济形势或行业经营环境发生重大变化等情况，董事会授权薪酬与考核委员会可根据具体情况及相关规定，在保证股东合理投资回报的基础上，对本方案进行调整，科学、合理地确定董事、高级管理人员的薪酬水平并对其工作业绩进行考核。

## 五、解释权

本方案由董事会负责解释。

2017年4月21日