



科达集团股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬与考核办法

为更好地发挥公司董事、监事在经营决策中的作用，高级管理人员在经营管理中的作用，促进公司健康、持续、稳定发展。公司根据《公司法》、《上市公司治理准则》、《公司章程》及有关规定，制定本办法。

一、指导思想

通过本办法的实施，进一步明确董事、监事、高级管理人员在公司决策、管理和监督中的权利和义务，强化工作责任，激励他们尽心尽责做好公司各项工作，确保公司发展战略目标和各年度各项经营指标的实现。

二、编制原则

- 1、按劳分配与按管理要素分配相结合的原则；
- 2、责任、风险、利益相一致的原则；
- 3、先考核、后兑现，公开化、规范化的原则。

三、薪酬的构成

公司执行董事、监事、高级管理人员薪酬结构由固定工资、年度绩效奖金和长期激励计划组成，其比例为 1：2：2。固定工资主要根据其岗位职责、承担的责任、重要性、经营规模和同业水平等因素，对其岗位价值进行综合评估而确定；年度绩效奖金与公司年度绩效结果和高管个人绩效考核结果相挂钩；长期激励计划则是为保证公司健康、持续发展，顺利实现公司的战略目标而制定的以三年为一个周期的长期激励办法。即根据公司长期业绩指标完成的情况向高管人员发放业绩单位，并在业绩周期结束时转化为现金。



四、绩效考核

高管人员年度绩效考核分数取决于公司年度绩效考核结果和高管个人绩效考核结果两部分，所占权重如下：

职 位	公司绩效所占权重	高管个人绩效所占权重
董事长、总经理	50%	50%
其它人员	30%	70%

其中公司年度绩效考核结果由如下三项公司考核指标决定，各项指标结果根据所占权重加权相加得出公司绩效考核分数：

公司考核指标	比重
净资产收益率	60%
应收帐款	20%
总收入增长率	20%

高管个人绩效考核指标分为定量指标和定性指标（评价指标）两大类，其考核方法如下：

1、定量指标按照目标达成率计算分数：

某项指标实际得分 = 实际完成数 / 绩效目标 × 100，实际得分不上下封顶和保底

2、定性指标（评价指标）按照以下原则评定分数：

每项指标评分标准：120分 - 远远超出绩效期望；110分 - 明显超出绩效期望；100分 - 达到绩效期望；80分 - 距绩效期望有一定差距；70分 - 距绩效期望有明显差距；<70分 - 基本未达成目标

根据以上考核结果，将高管个人绩效考核分数与公司绩效考核分数按照各自所占权重加权相加得出高管人员年度绩效考核分数。



五、薪酬的兑现

1、固定工资：由公司财务部在次月 10 日前发放；

2、年度绩效奖金：公司年度报告公布一个月内，人力资源部根据经审计的财务报告中主要财务指标和经营目标完成情况进行绩效的考评工作，财务部根据考核分数计算发放年度绩效奖金。

3、长期激励

长期激励周期为三年（财年），公司根据企业发展情况及战略重点，制定公司的三年长期发展目标。三年业绩周期结束后的第一个月，由公司财务部对长期目标的完成情况进行审核，然后呈报公司董事会。只有在公司完成长期目标，并经董事会审核、批准后，才可以现金形式对业绩单位进行支付。最迟支付时间为业绩周期结束后三个月。

六、附则

1、本办法执行期限为 2005 年 9 月 25 日至 2006 年 6 月 26 日。

2、本办法涉及薪酬均为含税薪酬。

3、本办法经公司董事会批准后实施。

科达集团股份有限公司董事会

二〇〇五年九月二十五日