

武汉中科通达高新技术股份有限公司

高级管理人员薪酬及考核管理制度

第一章 总则

第一条 总述

为进一步提高武汉中科通达高新技术股份有限公司（以下简称“公司”）的经营管理水平，充分调动公司高级管理人员的积极性、主动性和创造性，建立与现代公司制度相适应的薪酬激励约束机制，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司治理准则》、《公司章程》的有关规定，在充分考虑公司经营情况及行业特点的基础上，特制定本制度。

第二条 目的

- （一）确保公司各项经营目标的达成；
- （二）推动公司实现长期、持续、快速发展。

第三条 适用范围

本制度适用于参与公司日常经营管理的董事长、副董事长、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

第四条 公司高级管理人员的薪酬分配与考核以公司持续健康发展为出发点，坚持目标引领，坚持年度考核结合公司战略规划、年度经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标，根据考核结果确定高级管理人员的薪酬分配。

第五条 公司高级管理人员薪酬的确定应遵循以下原则：

- （一）坚持公开、公正、公平、透明的基本原则；
- （二）坚持责、权、利相结合的原则，公司对高级管理人员的考核结果应当成为确定其薪酬以及其他激励方式的依据；
- （三）建立高级管理人员的薪酬与公司经营绩效和个人业绩相关的激励机制，以吸引人才，保持高级管理人员的稳定；

(四) 注重相关行业同等职位薪酬水平，制定有吸引力的薪酬考核制度，保持公司薪酬的吸引力及相关行业同等职位薪酬水平市场竞争力；

(五) 坚持短期稳定与长期激励相结合的原则，薪酬体系与公司长远利益相结合的原则。

第二章 管理机构

第六条 薪酬与考核委员会的职责和权限

(一) 研究高级管理人员的薪酬政策与考核标准，组织制定公司高级管理人员薪酬及考核管理制度，报董事会审批；

(二) 负责拟定高级管理人员年度薪酬方案，并对公司高级管理人员进行年度和任期考核。

第七条 董事会的职责和权限

(一) 审批公司高级管理人员薪酬及考核管理制度；

(二) 审批公司高级管理人员薪酬方案。

第八条 兼任公司董事的高级管理人员按其在公司担任职务标准领取薪酬，其薪酬方案由股东大会批准。

第三章 高级管理人员的薪酬及考核

第九条 高级管理人员实行任期制，任期为三年，由公司董事长代表董事会与公司高级管理人员签订《任期经营业绩目标责任书》和《年度经营业绩责任书》。

第十条 高级管理人员的薪酬=年薪+经营激励，年薪由基础薪酬和绩效薪酬构成，其中基础薪酬占年薪60%，绩效薪酬占年薪40%，经营激励为年度经营业绩达标奖励。

其中：

(一) 基础薪酬主要考虑公司规模、盈利能力、所在行业的岗位价值等因素确定，基础薪酬参考公司的薪酬体系按月支付。

(二) 绩效薪酬主要根据公司年度经营目标综合完成情况（占比70%）、个

人年度绩效考核结果（占比30%）于年终考核后一次性发放。

（三）经营激励主要根据公司年度净利润目标完成情况，按考核结果计提一定比率的预提费用，作为高级管理人员参与任期内《员工持股计划方案》的股份认购资金来源，于员工持股计划方案实施时兑付。

第十一条 高级管理人员基础薪酬、绩效薪酬及经营激励的标准及考核如下：

（一）基准薪酬依据《公司岗位及基准薪酬管理制度》中经营层相应职等级别区间来对应换算年薪区间。

（二）绩效薪酬根据高级管理人员对应基准薪酬换算，于年度末根据公司年度经营考核系数、个人年度绩效系数进行计算。其中，公司年度经营考核系数与公司年度经营业绩目标考核指标挂钩，个人年度绩效系数按公司绩效考核管理制度来评价，总经理办公会进行年度工作评价打分。

（三）经营激励根据年度经营考核完成情况来计算，以高级管理人员的业绩表现、工作复杂性、工作责任等因素确定相应的经营激励分配系数，经营激励系数以总经理为基数，并依据该系数确定每位成员经营激励额度。

第十二条 经营年度结束后，根据公司年度审计结果，确认公司各项考核指标完成情况。薪酬与考核委员会根据公司年度经营考核指标完成情况、高级管理人员的履职情况以及总经理对其他高级管理人员的考核建议，确定高级管理人员的考核结果，并拟定年度绩效薪酬及经营激励分配方案。

第十三条 在经营年度和任期中，如遇国家法规政策调整或不可抗拒力因素，对考核年度和任期产生重大影响时，高级管理人员可视情况提出调整考核目标的申请，经审核并重新履行相关决策程序后执行，同时调整与考核相关的内容。

第四章 薪酬的支付与管理

第十四条 薪酬方案、考核及发放

（一）高级管理人员的薪酬与考核方案由薪酬与考核委员会报董事会批准；

（二）高级管理人员的基础薪酬按月以现金方式平均发放，公司可根据高级管理人员的工作情况进行月度考核；

（三）高级管理人员的绩效薪酬由薪酬与考核委员会考核并拟定分配方案，

经董事长、总经理签署后交人力资源部组织实施，绩效薪酬按年度以现金方式一次性发放；

（四）高级管理人员的经营激励由薪酬与考核委员会考核并拟定分配方案，于高级管理人员参与的任期内员工持股计划方案实施时以股票形式兑付。

第十五条 公司高级管理人员的薪酬为税前收入，高级管理人员需按规定缴纳社会保险费和住房公积金、个人所得税等各项税费，应由个人缴纳部分，在支付时由公司代扣代缴。

第十六条 公司高级管理人员因工作岗位发生变动的，离任与接任者以任免通知确定的时间为准，按任免时段发放当年基础薪酬和绩效薪酬。

第十七条 公司人力资源部门及财务部门协助实施本制度，确保薪酬支付与管理的合理、规范。

第五章 约束机制

第十八条 公司高级管理人员应严格执行法律、法规、安全生产规范等相关要求，若出现给公司造成重大损失、或造成公司运行困难、声誉信誉下降的，由董事会决定部分取消或全部取消责任者的当年绩效薪酬。

第十九条 公司高级管理人员因个人原因主动或被动离职的，将不再享受任期内经营激励份额，即无资格参与任期届满后员工持股计划份额，公司不再给予额外奖金。

第六章 其他

第二十条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划、创新业务跟投等对高级管理人员进行中长期激励，对应激励方案根据国家的相关法律、法规等另行制订方案报公司董事会、股东大会审议确定。

第二十一条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

第二十二条 本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，本制度相关条款将相应修订。

第二十三条 本制度经公司董事会审议通过生效后实施。

武汉中科通达高新技术股份有限公司

二〇二一年十月二十九日