

长春高新技术产业（集团）股份有限公司
董事、监事、高级管理人员薪酬管理办法
（2018年——2020年）

第一章 总 则

第一条 为进一步完善长春高新技术产业（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，健全经营者的激励约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，保证公司健康、持续、稳定发展，加强和规范公司董事、监事和高级管理人员薪酬的管理，实现薪酬分配与公司业绩和股东价值的有机结合，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

第二条 适合本办法的董事、监事和高级管理人员包括：

（一）公司董事（不包括外部董事、独立董事、在公司下属子公司领取薪酬的董事）；

（二）监事（不包括外部监事和职工代表监事）；

（三）高级管理人员（总经理、常务副总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等《公司章程》规定的高级管理人员）。

第三条 董事、监事和高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

（一）支持公司可持续发展的原则；

（二）市场导向的原则；

(三) 绩效导向的原则。

第二章 管理机构

第四条 公司股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本办法的实施、变更和终止。

第五条 公司董事会是本办法的执行管理机构，主要负责：

- (一) 审批公司董事、监事和高级管理人员薪酬政策；
- (二) 跟踪本办法的实施情况；
- (三) 其它由公司股东大会授权的事项。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、监事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构。

第三章 年薪的构成

第七条 公司高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪和奖励基金三部分组成。高管个人年度薪酬增长幅度原则上应低于净利润增长幅度和员工平均薪酬增长幅度。

第八条 基本年薪的额度及发放方式

基本年薪=标准年薪×岗位系数

其中，标准年薪保持上届以 2013 年度经营数据测算数值不变。

岗位系数以岗位评价为基础予以确定。

	董事长	总经理	常务副总经理	副总经理	其他高级管理人员、监事
岗位系数	1	0.85	0.75	0.6-0.7	0.4-0.6

基本年薪按月进行平均发放，基本年薪的月发放额按如下公式确

定：

月发放额=基本年薪÷12

第九条 绩效年薪的额度及发放方式

绩效年薪=基本年薪×绩效年薪系数

绩效年薪系数根据个人年度绩效考核结果进行确定，具体如下：

考核结果	优			良			中		
考核级别	AAA	AA	A	BBB	BB	B	CCC	CC	C
考核得分	【95, 100】	【90, 95）	【85, 90）	【80, 85）	【75, 80）	【70, 75）	【65, 70）	【60, 65）	【55, 60）
绩效年薪系数	3	2.6	2.3	2.0	1.7	1.4	1.1	0.8	0

绩效考核结果的确定方法见本办法第四章。

每年，公司董事会审议通过当年经审计的年度报告后，由公司董事会薪酬与考核委员会按照个人年度绩效考核结果确定个人绩效年薪数额，报董事会、监事会核准后，一次性发放。

第十条 奖励基金的提取方式

设置奖励基金一是鼓励上市公司重视未来可持续健康发展，二是激励上市公司重视市值管理，确保国有资产保值增值。

奖励基金根据公司年度经营结果确定，当年净利润同比增幅 10% 以上且年度经营考核得分达到 75 分以上，方可计提奖励基金。

奖励基金的提取以上一年度净利润的增长额度作为计提基数，按照净利润增长额的一定比例采用超额累积、分段的方式提取奖励基金。具体提取方式如下：

净利润增长率 (GP)	提取比例	提取基数
GP ≥ 10%	固定值	固定值设定为前三年净利润平均数的 1%
10% < GP ≤ 15%	8%	净利润增长处于 10% < GP ≤ 15% 部分的额度
15% < GP ≤ 25%	12%	净利润增长处于 15% < GP ≤ 25% 部分的额度

注 1：以上净利润均指归属于公司股东扣除非经常性损益后的净利润；

第十一条 奖励基金的发放方式

参与奖励基金计划的董事、监事和高级管理人员个人的奖励基金按如下公式确定：

个人分配奖励基金 = 奖励基金总额 × 个人比例

其中，个人比例根据各高管人员的岗位系数和年度绩效考核结果确定，具体方法如下：

$$\text{个人比例} = \frac{\text{个人岗位系数} \times \text{个人奖励基金系数}}{\sum \text{个人岗位系数} \times \text{个人奖励基金系数}}$$

奖励基金系数为 0-1.1，根据个人考核结果具体设置如下：

考核结果	优			良			中			低
	AAA	AA	A	BBB	BB	B	CCC	CC	C	D
考核级别	AAA	AA	A	BBB	BB	B	CCC	CC	C	D
考核得分	100 以上	【95, 100】	【90, 95）	【85, 90）	【80, 85）	【75, 80）	【70, 75）	【65, 70）	【60, 65）	60 以下
奖励基金系数	1.1	1	0.95	0.9	0.8	0.7	0.6	0.5	0.4	0

次年，公司董事会审议通过当年经审计的年度报告后，若公司业绩达到奖励基金计提条件，则由公司董事会薪酬与考核委员会按照奖励基金计提与分配办法，确定所提取的奖励基金总额以及个人奖励基

金数额，并报董事会、监事会核准。

个人当年度分配的奖励基金额度需分三年进行支付，比例为当年发放 30%、次年发放 30%、后年发放 40%。次年及后年延期发放的奖励基金需要与公司层面业绩和个人层面绩效考核结果挂钩，具体如下：

公司绩效考评分数M	M≥80分	70分≤M<80分	60分≤M<70分	M <60分
公司系数	1	0.8	0.6	0

个人绩效考评分数N	N≥75分	70分≤N<75分	60分≤N<70分	N <60分
个人系数	1	0.8	0.5	0

个人延期发放奖励基金实际发放额=计划延期发放金额×公司系数×个人系数，因公司层面考核和个人层面考核而扣减的奖励基金金额取消处理，不再发放。

公司每年发放的奖励基金扣除所需交纳的个人所得税后发给奖励对象本人。公司董事、监事、高级管理人员当年所获得的奖励基金，必须在发放后的 6 个月内一次性用于购买本公司股票并承诺锁定至少 12 个月（若此期间按法律、法规规定不得买入公司股票，则相应顺延计算）。

第四章 绩效考核

第十二条 绩效考核体系结构

公司董事、监事、高管薪酬考核体系根据个人对公司经营结果的承担和岗位职责确定。在个人绩效考核指标设置时，根据不同岗位分别设置公司经营结果和个人岗位成效结果两者的权重比例。

第十三条 公司经营结果考核体系

公司经营结果考核体系参考国资委有关企业综合绩效评价之财务绩效定量评价的原则精神和企业实际，重点从公司资本盈利能力及经营增长能力两个维度进行考核。

公司经营结果考核采用行业和地区企业相结合的对标方式，即：选取同行业全国上市公司和本地区上市公司样本企业对标，评分结果按 50%：50%加权计算得出评价考核得分。

第十四条 个人工作成效考核体系

个人工作成效考核针对董事、监事及高管人员岗位职责、主管的重点工作的完成情况确定，细则另行制定。根据个人工作表现、工作质量、工作效果，对照董事会制定的年度考核标准进行考核，个人考核指标和目标值水平应该具体化，定量化指标及其权重原则上不低于 70%。

第五章 薪酬考核流程

第十五条 薪酬管理办法的制定及修订，由薪酬与考核委员会拟订，报董事会、监事会通过后，最终经公司股东大会审议批准。

第十六条 薪酬与考核委员会于每年年初结合公司经营计划及年度工作重点，明确公司经营结果考核体系和个人工作成效考核体系，确定考核表。考核体系不得随意变动，因客观情况发生重大变化确需变更的，由薪酬与考核委员会提出修订意见，重新签订。

第十七条 薪酬与考核委员会在次年公司年报经审计后，组织对公司经营结果考核体系和个人工作成效考核体系的各项指标完成情

况进行评估,形成绩效年薪结算决议,经董事会、监事会核准后执行。

第十八条 薪酬与考核委员会在次年公司年报经审计后,若公司业绩达到奖励基金计提条件,则由公司董事会薪酬与考核委员会按照奖励基金计提与分配办法,确定所提取的奖励基金总额以及个人奖励基金数额,经董事会、监事会核准后,扣除所需交纳的个人所得税后发给奖励对象本人。

第六章 附则

第十九条 本办法自公司股东大会审议批准之日起生效。

第二十条 本办法未尽事宜,按国家有关法律、法规、规范性文件和公司章程的规定执行;本办法与有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的有关规定不一致的,以有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的有关规定为准。

第二十一条 董事会授权董事会薪酬与考核委员会依据本办法结合公司各时期的具体工作情况和董事、监事、高管人员情况制定具体绩效考核办法及实施细则。本办法解释权属长春高新技术产业(集团)股份有限公司董事会。

第二十二条 本办法有效期为3年,有效期满后,公司董事会将根据届时情况对本方案进行修改与补充。

长春高新技术产业(集团)股份有限公司

2018年6月