

# 张家港保税科技股份有限公司

## 高级管理人员年度绩效薪酬考核细则

(董事会 2010 年第五次会议审议通过)

第一条 公司高级管理人员年度绩效薪酬：指高级管理人员层根据企业经营状况优劣所得的报酬。经营状况的考核主要有三个指标：净利润、（如果上年亏损，则本年用减亏的数额来衡量）、现金流和安全环保指标。

第二条 具体的考核办法：高管人员完成年度考核指标可得薪酬基数 M 万元，总经理的年度绩效薪酬即为 M 万元，其他高级管理人员的年度绩效薪酬在 M 值的基础上乘以相应系数，具体系数由董事长根据公司总体经营情况结合各自分管工作的完成情况拟定方案，报董事会薪酬与考核委员会确定。

第三条 每年由薪酬与考核委员会根据公司总体经营情况拟定年度绩效薪酬基数 M 万元，薪酬与考核委员会通过的高级管理人员薪酬方案报董事会审议批准。

第四条 年度绩效薪酬是根据公司完成年初设定经营目标的情况及高级管理人员完成工作目标的情况，由薪酬与考核委员会进行综合考核获得的薪酬，设定基数为 M 万元。根据经审计后的经营业绩情况，如果完成年初确定的经营指标并通过相应考核，则足额发放；如果未能完成经营指标，则按未能完成的幅度，相应减少绩效年薪的幅度发放；如果超额完成经营指标并通过相应考核，则按超出的幅度进行相应幅度的奖励。

绩效年薪考核的指标应包括如下几个方面：

### （一）主营业务指标（75 分）

1、扣除非经常性损益后的净利润，设计为 25 分，达到年初设定指标可得 25 万，未完成指标，按相应比例扣减得分，超额完成的，按相应比例调增得分；

2、年度内主营业务的现金回流情况；设计为 25 分，达到年初设定指标可得 25 万，未完成指标，按相应比例扣减得分，超额完成的，按相应比例调增得分；

3、年度内安全环保指标；设计为 25 分，达到年初设定指标可得 25 分，未完成指标，按责任约定扣减得分；

### （二）工作态度及专业能力（15 分）

### （三）团队工作满意度情况（10分）

经薪酬与考核委员会考核，综合得分在80分至100分之间的，全额兑现年薪；得分在80分以下的，需要相应减少年度绩效薪酬部分；得分超过100分的，可以得到相应的奖励。

第五条 在经营年度开始之前，高级管理人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标，分别与公司签署目标责任书。

第六条 高级管理人员的目标责任书由薪酬与考核委员会会同相关职能部门，根据公司的总体经营目标及各高级管理人员的岗位职责，结合公司经营目标审核确认。目标责任书应对高级管理人员的工作计划与目标中各项内容的权重予以确认。办公室和财务部等相关部门在数据提供和岗位职责确定等方面应大力配合薪酬与考核委员会的工作。

第七条 高级管理人员签订的目标责任书将作为高级管理人员年度薪酬考核的依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会可以调整高级管理人员工作计划和目标。

公司财务部与办公室每月跟踪汇总考核数据、形成季度考核报表报公司、薪酬与考核委员会备案。

考核年度结束后由薪酬与考核委员会工作组负责具体考核操作、统一制作表格、对被考核人进行工作业绩、工作态度及能力评估、打分、并出具《绩效考核评估意见》、报薪酬与考核委员会最终审核通过。

第八条 薪酬与考核委员会对公司高级管理人员考评程序如下：

（一）公司高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会作书面述职和自我评价；

（二）薪酬与考核委员会按绩效评价标准（主要为各高级管理人员签署的年度目标责任书）和程序，对高级管理人员进行绩效评价，财务部和办公室等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和准确性负责；

（三）薪酬与考核委员会工作组根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出高级管理人员的报酬数额和奖励方式，表决通过后，报公司董事会审核批准。

第九条 经营年度结束后，在会计师事务所完成审计后一个月内，薪酬与考核委员会应完成高级管理人员的薪酬考核工作，并将考核结果以书面形式通知考核

对象。

第十条 高级管理人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成损失的，根据造成损失的程度，相应扣减年度绩效薪酬直至不予发放。

第十一条 高级管理人员在收到通知后如有异议，可在收到通知后一周内向董事会提出申诉，由董事会裁决。

第十二条 本制度由公司董事会负责解释。

第十三条 本制度自董事会审议通过之日起施行。