

# 江苏爱康科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度

(2017年6月)

### 第一章 总 则

第一条 为规范江苏爱康科技股份有限公司（以下简称“公司”）公司治理，建立健全激励和约束机制，提升经营管理水平，完善董事津贴以及高级管理人员的年度考核和薪酬分配管理，参照有关法律法规和公司章程的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用《公司章程》规定的董事和高级管理人员。独立董事在公司领取津贴，具体津贴发放标准由薪酬委员会在年初结合行业和公司实际情况提出方案交董事会和股东大会审议，独立董事津贴按月发放。外部董事不在公司领取津贴。在公司任职并领取薪酬的董事不再领取相应津贴。

第三条 公司高级管理人员绩效考核与薪酬分配遵循以下原则：

- 1、坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- 2、实行收入水平与公司经营业绩挂钩的原则；
- 3、体现“有奖有惩、激励与约束并重”的原则；
- 4、考核薪酬收入坚持“先考核、后发放”的原则。

### 第二章 高级管理人员薪酬构成及确定

第四条 高级管理人员薪酬实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩。

第五条 公司高级管理人员的年薪收入按照岗位由薪酬与考核委员会提出方案，交董事会审议。原则为：按照上年度职工平均工资的 8-15 倍确定。

第六条 公司高级管理人员年薪包括基本薪酬、季度绩效薪酬、年度考核薪酬。其中，基本薪酬占收入的 45%、季度绩效薪酬占收入的 45%，季度绩效薪酬

每月预发 80%，季度结束后根据绩效评定的结果核算发放。年度考核薪酬占收入的 10%，根据公司经营效益及个人业绩完成情况由薪酬与考核委员会考核确定后发放。

### 第三章 考核程序

第七条 公司实行关键业绩指标的考核方式，即根据公司的战略规划对高级管理人员进行年度考核指标的下发，高级管理人员对考核指标进行业绩承诺，实施季度及年度考核的方式。

第八条 每季度公司人力资源部门根据年初制度的业绩目标书对高级管理人员进行季度考核评价，根据完成情况对高级管理人员评出“1、2+、2、3、4”的季度绩效等级。

第九条 每年度由薪酬与考核委员会回顾高级管理人员的年度业绩目标书完成情况，并据此对高级管理人员评出“1、2+、2、3、4”的年度绩效等级。

第十条 人力资源部门根据高级管理人员的绩效等级，按照“1.4、1.2、1.0、0.7、0.5”的系数进行季度绩效薪酬以及年度考核薪酬的发放。

### 第四章 薪酬的发放

第十一条 公司高级管理人员的基本薪酬分十二个月按月发放，季度绩效薪酬按季度核算发放，年度考核薪酬根据薪酬与考核委员会的考核情况于次年发放。

第十二条 公司高级管理人员的年薪为税前收入，由公司依法代扣代缴个人所得税。

### 第五章 附 则

第十三条 本管理制度如与监管部门发布的最新法律法规和规章存在冲突，则以最新披露的法律法规和规章为准。

第十四条 本管理制度经股东大会审议通过后生效。

江苏爱康科技股份有限公司董事会

二〇一七年六月九日