

山东新北洋信息技术股份有限公司

高级管理人员年薪制规定

(2022 年修订稿)

适用范围：本规定高级管理人员指总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监、总工程师，以下简称高管。

具体内容：

一、高管薪酬的确定原则：

- 1、坚持按劳分配与权、责、利相结合原则；
- 2、坚持高管收入与公司经济效益、工作目标完成情况相结合原则；
- 3、正确处理高管年薪与超额奖励，近期收入与中长期收益的关系，防止短期行为，促进企业长期稳定发展；
- 4、坚持高管薪酬收入“有奖有罚、奖罚对等”的原则；
- 5、本规定各项考核指标以经具有证券从业资格的会计师事务所审计的相关数据为准。

二、高管薪酬管理机构

1、公司董事会是公司高管薪酬管理、决策和最终裁决机构，具体由董事会薪酬与考核委员会负责高管薪酬的管理，主要行使以下职权：

- (1) 拟订公司高管薪酬办法；
- (2) 审批总经理的年薪考评意见及高管的特别奖罚。

2、董事会办公室负责提出总经理的年薪考评及奖励意见，提交董事会薪酬与考核委员会审议批准后实施；人力资源部负责提出其他高管的年薪考评及奖励意见，提交董事长、总经理、监事会主席会议批准后实施。

三、高管收入构成及计算办法

高管年度总收入= 年薪 + 超额奖金 - 扣减收入

年薪= 基本年薪 + 绩效年薪

基本年薪是指公司给予高管履行工作职责的基本报酬。

绩效年薪是指根据公司当年经营计划完成情况给予的绩效奖金。

超额奖金是指在公司实现的净利润持续增长且超出预期基准时给予的奖金。

1、基本年薪

- (1) 总经理基本年薪为 45.6 万元；

- (2) 其他高管基本年薪为 32.4 万元；
- (3) 基本年薪按月平均计算，以月薪方式发放，按国家有关规定交纳个人所得税；
- (4) 新聘任的高管考察期（半年）内的基本年薪（折月薪发放）按相应标准的 80% 执行。

2、绩效年薪

总经理的绩效年薪按如下公式计算：

绩效年薪 = 绩效年薪基数 × 经营计划完成率

绩效年薪基数 = 基本年薪 × 系数 K

系数 K = 当期利润目标 ÷ (前三年净利润平均数 × 105%)， $0.5 \leq K \leq 2$

经营计划完成率 = 营业收入目标达成率 × 30% + 净利润目标达成率 × 70%

3、超额奖金

总经理的超额奖金按如下公式计算：

-当“本年实现净利润”大于“前 3 年净利润平均数 × 130%”时，净利润超额奖励 = (本年实现净利润 - 前 3 年净利润平均数 × 130%) × 0.2%；

-当“本年实现净利润”小于等于“前 3 年净利润平均数 × 130%”但大于等于“前 3 年净利润平均数”时，净利润超额奖励为 0；

-当“本年实现净利润”小于“前 3 年净利润平均数”时，净利润超额奖励 = (本年实现净利润 - 前 3 年净利润平均数) × 0.1%，为负数扣减项，但扣减的金额不超过基本年薪的 10%。

●指标释义。

“营业收入”是指按照会计准则编制的上市公司合并利润表中的营业收入（统一按照年度预算的口径，剔除因公司并购或分拆等资本运作事项导致合并报表范围变化对营业收入的影响）

“净利润”是指与公司经营活动相关的归属于上市公司股东的净利润（统一按照年度预算的口径，剔除因公司并购或分拆、再融资、股权激励等资本运作事项按会计准则计提减值、费用或收益对当期归属于上市公司股东的净利润的影响，如商誉减值等）。

“营业收入目标”、“净利润目标”是指经董事会审议并批准的上市公司年度预算中的营业收入目标和归属于上市公司股东的净利润目标，一般在年度董事会中批准当年度的指标目标，年度内如调整该指标的目标，需提报公司董事会审议批准。

经营计划完成率是当年实际实现的经审计的营业收入和归属于上市公司股东的净利润较目标的完成率。为促进高管更好完成当年经营计划，对该指标做如下设定：（1）当“营业收

入目标达成率”小于 50%时，则该指标中“营业收入目标达成率×30%”部分取值 0；（2）当“净利润目标达成率”大于 0 小于 30%时，则该指标中“净利润目标达成率×70%”部分取值 0；（3）当“净利润目标达成率”小于 0，即公司当期亏损或亏损加剧时，则“经营计划完成率”指标为取值 0，绩效年薪为 0。如出现其他经营异常情况时，由董事会薪酬委员会另行确定对高管该项指标的处理意见。

●其他高管绩效年薪、超额奖金的确定

分别以总经理绩效年薪与超额奖金的 70%为基准，根据考评结果计算确定。具体为：其他高管绩效年薪（或超额奖金）= 总经理的绩效年薪（或超额奖金）×70%×百分制考评得分/70 分。具体考评参照《其他高管绩效考核管理规定》执行。

4、扣减收入

公司发生重大安全生产事故或出现非正常（包括丢失、被盗、人为损坏）资产减值时，按正常年薪总额的 10%计扣减收入；党风廉政建设、社会治安、环境保护出现“一票否决”情况的，每出现一项，按正常年薪总额的 5%计扣减收入。

四、高管收入限额规定

- 1、总经理年薪（税前）最高限额不得超过公司职工年平均收入（税前）的 20 倍。
- 2、总经理“超额奖金”占其当年度总收入的比重不得超过 30%。
- 3、高管各项扣减后的年度总收入不低于其基本年薪的 70%。

五、高管薪酬兑现办法

- 1、高管年度总收入须计提进入当年成本，对未计提入成本的部分，不能提奖，也不能结转下年；
- 2、没有及时计提、足额发放本年度公司职工薪酬的，高管奖励奖金不得发放，待职工薪酬足额发放后予以发放；
- 3、奖励奖金兑现前，高管发生违法违规违纪行为，对公司造成一定影响，经董事会薪酬与考核委员会审议，可视具体情节扣罚部分或全部奖金；
- 4、高管在任职期内个人主动辞职或由于经营不善、出现违法违规违纪行为等原因被解聘，其所有的尚未发放的年薪不再补发；
- 5、高管收入由公司统一计算所得税，按税后收入进行兑现。

六、其它规定

- 1、本规定所称的高管年度收入是公司高管缴纳个人所得税前的所有收入，除应按国家规定足额缴纳个人所得税外，正常享有社会保险、劳保福利费等员工福利，不计发年功工资、

交通补贴等补贴项目；除此之外不得以任何名目获取其他工资和兼职收入，但政府给予的奖励和特殊津贴、稿费除外；

2、高管对公司商业、技术等秘密负有保密义务，年薪中含 10% 的保密经济补偿；

3、根据公司的生产经营情况，总经理年终可提出对其他高管的特别奖罚意见，报董事会薪酬与考核委员会审议批准后实施；

4、对高管的长期激励办法，另行制定。

5、本规定由董事会薪酬与考核委员会制定并负责解释，自董事会批准之日起执行。

山东新北洋信息技术股份有限公司

2022 年 4 月