

烟台正海磁性材料股份有限公司

高级管理人员薪酬与考核方案

第一章 总则

第一条 为进一步提高公司管理水平，充分调动烟台正海磁性材料股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的积极性和创造性，建立与现代企业制度相适应的激励与约束机制，保持核心管理团队的稳定性，为公司和股东创造更大效益，按照责、权、利对等原则，根据《公司法》、《上市公司治理准则》和《公司章程》的有关规定，在充分考虑公司实际情况和行业特点的基础上，制定本方案。

第二条 本方案所称“高级管理人员”，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》认定的其他高级管理人员；

第三条 公司高级管理人员年度薪酬的确定遵循以下原则：

（一）责任原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及责权利相结合等因素确定基本工资薪酬标准。

（二）绩效原则：绩效薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、工作创新、奖罚、年度绩效考核结果等相结合。

（三）统筹兼顾原则：薪酬方案与公司经营业绩及经营目标的完成情况挂钩。

（四）竞争原则：注重收入市场化，制定合理的薪资结构比例，保持公司薪酬的吸引力以及市场上的竞争力，有利于公司吸引人才。

第二章 管理机构

第一条 公司董事会薪酬与考核委员会（下称“薪酬与考核委员会”）负责高级管理人员薪酬水平的确认及考核。

第二条 公司人力资源管理部门和财务管理部门协助本方案的实施。

第三章 薪酬的构成、标准和发放

第一条

公司高级管理人员年度薪酬由以下部分构成：基本年薪 + 业绩绩效年薪 + 管理绩效年薪，以下简称“标准年薪”。

基本年薪、业绩绩效年薪和管理绩效年薪在标准年薪中的占比分别为 65%、25%、10%。

第二条 基本年薪属于固定薪酬，参考市场同类薪酬标准，按月分摊发放。在发放基本年薪时，代扣代缴个人应缴纳的社会保险和住房公积金。

第三条 业绩绩效年薪、管理绩效年薪属于非固定薪酬，主要与公司年度经营业绩挂钩的年度浮动薪酬，依据各自的考核规则进行考核兑现。

第四章 年薪考核及实施

第一条 年薪考核兑现规定：

1、业绩绩效年薪

(1) 考核项目

年度业绩指标：公司以战略目标为依据，提报销售收入、净利润、货款回收率、现金净流量等指标项的目标建议值，经公司董事会审查通过后，作为业绩考核的依据。

(2) 考核计分办法

实行百分制考核，根据业绩考核项目计分原则进行核算。

(3) 考核兑现

年度业绩指标得分	考核兑现规定
得分<90分	业绩绩效年薪=标准年薪*[25-(90-业绩指标得分)]*1%
得分≥90分	业绩绩效年薪=标准年薪*[25+(业绩指标得分-90)*2%]

注：业绩绩效年薪最高额度为标准年薪的 65%。

2、管理绩效年薪

(1) 考核项目

①组织运营绩效考核指标，占标准年薪比重为 5%。

②职责清单落实考核指标，占标准年薪比重为 5%。

(2) 考核计分办法

①组织运营绩效考核指标按照公司《组织营运绩效考评实施细则》进行考核计分。

②职责清单落实考核指标实行百分制考核，200 分封顶。由人力资源部门负

责日常信息的收集和整理，并按下列标准提出考核评分意见：

考核信息	考核标准
能够按照职责清单落实要求，且完成情况很好，超越标准	可酌情加分
能够按照职责清单落实要求	不加分也不减分
未按照职责清单落实要求	每出现一次扣减 5 分，扣完为止

(2) 考核兑现

管理绩效年薪=标准年薪*(组织运营绩效得分+职责清单落实考核得分*5%)/100

第二条 每年 12 月公司提报下一年度业绩目标建议值，薪酬与考核委员会讨论评审后由公司董事会确定公司年度业绩目标值，每年 3 月底前完成上一年度的评价考核。每年 4 月底前，完成所有非固定薪酬的考核兑现。

第三条 实行本方案后，公司高级管理人员将不再执行公司的奖励性项目，福利项目可继续保留，不得在公司领取年薪外的其它任何工资性收入，如有违反的，需全额返还，或抵扣应得年薪，并视情节轻重进行处理。

第四条 公司高级管理人员在任期未满时离职的，其业绩绩效年薪、管理绩效年薪根据其任职时公司的考评情况分段计算。

第五条 公司高级管理人员应依法交纳个人所得税，个人所得税由公司代扣代缴。

第五章 附则

第一条 本方案中的薪酬仅指以货币形式发放的薪酬。

第二条 本方案经董事会批准生效起实施。

第三条 本方案由薪酬与考核委员会负责解释。

烟台正海磁性材料股份有限公司

2019 年 3 月 24 日