

北京京城機電股份有限公司 高級管理人員薪酬與績效考核管理辦法

第一章 總則

第1條 為進一步完善北京京城機電股份有限公司（以下簡稱“公司”）高級管理人員（以下簡稱“高管人員”）激勵與約束機制，實現薪酬分配、績效考核與公司業績和股東價值的有機結合，根據《公司章程》和國家有關規定，特制定本辦法。

第2條 本辦法適用於公司高級管理人員，包括公司總經理、副總經理、董事會秘書及其他高級管理人員。

未任命經營層職務但實際履行經營層職責或納入經營層管理的黨委正副書記、工會主席以及薪酬與考核委員會認為應參照本辦法執行的其他人員，由薪酬與考核委員會在年度薪酬分配方案中提出，報經董事會同意通過後可參照本辦法執行。

未任命經營層職務但實際履行經營層職責或納入經營層管理的董事、監事，由薪酬與考核委員會在年度薪酬分配方案中提出，報經董事會、監事會同意後提交股東大會決定，通過後可參照本辦法執行。

第3條 高管人員績效考核遵循以下原則：

- (一) 公開、公平、公正的原則；
- (二) 戰略導向性和目標明確性的原則；
- (三) 定量管理和定性管理相結合的原則；
- (四) 結果考核和程序控制相結合的原則。

第4條 本辦法自通過之日起實施，有效期至 2016 年度股東周年大會止。

第二章 年薪構成及其確定

第5條 高管人員實行年薪制。公司高管人員的年薪由基礎年薪、常規績效年薪、超額績效年薪和特殊貢獻收入四部分組成。

第6條 基礎年薪的額度按以下公式確定：

$$\text{基礎年薪} = \text{標準年薪} \times \text{崗位係數} \times 50\%$$

其中，標準年薪由公司薪酬與考核委員會根據行業薪酬水準、公司上年經營狀況和薪酬總額等因素在每年年初確定。

崗位係數以崗位評價為基礎予以確定。通常，總經理的崗位係數為 1，副總經理、董事會秘書及其他高級管理人員的崗位係數為 0.5-0.85。

基礎年薪按月進行平均發放，基礎年薪的月發放額按如下公式確定：

$$\text{月發放額} = \text{基礎年薪} \div 12$$

第7條 常規績效年薪的額度按以下公式確定：

常規績效年薪＝標準年薪×崗位係數×50%×考核係數

考核係數根據績效考核結果進行確定，與考核結果的對應關係如下：

- （一）當考核結果為 A 時，考核係數為 1.5；
- （二）當考核結果為 B 時，考核係數為 1.2；
- （三）當考核結果為 C 時，考核係數為 1；
- （四）當考核結果為 D 時，考核係數為 0.8；
- （五）當考核結果為 E 及以下時，考核係數為 0.6；

第8條 高管人員為公司戰略實施做出重大突出貢獻或取得重大管理創新、科技創新、投資取得顯著成效、公司獲得政府、行業等特別嘉獎的情況下，可向高管人員發放特殊貢獻收入。特殊貢獻收入由公司董事會薪酬與考核委員會審核後，報董事會審議通過，其數額最高不超過 10 萬元。

第三章 年度經營績效考核

第9條 高管績效考核組織體系

（一）董事會是高管薪酬與績效考核管理的最高決策機構。

（二）董事會薪酬與考核委員會是董事會設立的專門工作機構，主要負責制定公司高管的考核標準並進行考核；負責制定、審查公司高管的薪酬政策與方案，對董事會負責。

第10條 高管人員的績效考核圍繞業績合同開展，業績合同的確定流程如下：

（一）業績合同一年一定。

（二）業績合同每年初由薪酬與考核委員會採集行業相關資料，結合公司經營計畫及年度工作重點，選取合適的業績指標，並確定指標水準、權重等要素後擬定，並在報由公司董事會審定通過後確定。

（三）薪酬與考核委員會於每年3月底與高管人員簽訂業績合同，並由薪酬與考核委員會主任或董事長作為發約人。

（四）業績合同一經簽訂原則上不再變動，因客觀情況發生重大變化確需變更的，由薪酬與考核委員會提出修訂意見，報經董事會審定後，重新簽訂。

第11條 業績合同的主要指標包括關鍵業績指標和經營管理指標。

（一）關鍵業績指標：體現高管人員承擔價值創造功能的經濟指標完成情況。關鍵業績指標採取定量管理的方式，設定基本目標以及該項指標占總體關鍵業績指標的權重。

（二）經營管理指標：針對高管人員在管理、市場開拓、執行、溝通協調組織等方面的工作表現進行考核，經營管理指標採取定性管理的方式。

關鍵業績指標與經營管理指標具體計分方法見《京城股

份高級管理人員業績合同》。

第12條 薪酬與考核委員會在次年初，組織對高管人員在業績合同中的各項指標完成情況進行評估，評分結果報董事會審定。

被考核者如對本期業績考核有重大異議，可向董事會薪酬與考核委員會提出申訴，如與薪酬與考核委員會溝通不滿意，可提請至董事會最終裁定，董事會對申訴所涉及的事實進行認定後，做出最終裁定。

第13條 業績合同的最終得分等於各指標得分乘以其權重之和。即：

$$\text{最終得分} = \sum (\text{單項指標得分} \times \text{該指標權重})$$

其中，不同崗位的兩類指標的權重在業績合同中給予明確。最終得分四捨五入到1分。

第14條 業績合同的考核結果根據最終得分區間確定，對應關係如下：

- (一) 最終得分在 120 分以上為極優，考核結果為 A；
- (一) 最終得分在 101 分至 120 分之間為優，考核結果為 B；
- (二) 最終得分在 91 分至 100 分之間為良，考核結果為 C；
- (三) 最終得分在 81 分至 90 分之間為中，考核結果為 D；

(五) 最終得分在 61 分至 80 分之間為合格，考核結果為 E；

(六) 最終得分在 60 分以下為差，考核結果為 F。

第四章 高管薪酬支付與管理

第15條 本辦法規定的年薪為稅前收入，應依法交納個人所得稅。高管人員的住房公積金和各項社會保險費，應由個人承擔的部分，由公司從其基本年薪中代扣代繳；應由單位承擔的部分，由單位支付。國家法定的社會保險、公積金實行屬地化原則，在戶口所在地區繳納。

第16條 高管人員的基本薪酬以基本工資的形式按月支付。

第17條 績效年薪按照先考核後兌現的原則，根據考核結果一次性兌現。

第18條 高管超額績效年薪的發放具體參見《北京京城機電股份有限公司高級管理人員激勵基金管理辦法》。

第19條 高管特殊貢獻收入由董事會批准後，按年度一次全部現金支付。

第五章 附則

第20條 高管人員兼任兩個或兩個以上職務的，年薪標準按孰高原則確定。

第21條 高管人員年度內發生職務變動的，年薪標準由薪

酬與考核委員會重新確定並從新任職的下月起執行。

第22條 本辦法由薪酬與考核委員會負責解釋。

北京京城機電股份有限公司

2014年3月