

国机汽车股份有限公司
高管绩效管理与薪酬激励暂行办法

第一章 总 则

第一条 目的

为建立健全国机汽车股份有限公司（以下简称“公司”）有效的激励与约束机制，加强和完善董事会对公司高级管理人员（以下简称“高管”）的管理，根据中国证券监督管理委员会（以下简称“证监会”）对上市公司的规范性要求等相关规定，制订本办法。

第二条 适用范围

本办法适用于公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等高管。

第三条 坚持原则

（一）**贡献导向原则**。按照价值创造、有质量的增长和可持续发展目标的要求，高管薪酬水平与个人贡献和公司经营业绩相关联。

（二）**市场导向原则**。高管绩效管理和薪酬激励方式与市场接轨，考核与激励体现目标的领先性和薪酬的竞争性。

（三）**差异化导向原则**。按照高管的分工、职责，实事求是，公开公正，实行科学的差异化考核与激励。

（四）**依法合规原则**。符合证监会对上市公司监管要求，满足有关部门对高管考核的基本要求。

第二章 考核方式

第四条 考核方式

公司对高管实行年度考核与任期考核相结合，结果考核与过程评价相统一，考核结果与奖惩待遇相挂钩的方式。

（一）年度考核

年度考核依据高管年度目标任务进行。年度经营目标分为经营性目标与约束性目标两类。经营性目标分为基本目标和专项目标。基本目标由综合反映上市公司价值的指标构成。专项目标根据公司战略发展要求，综合考虑经营管理水平及风险控制能力、当年重点工作等因素设定。约束性目标一般包括安全生产目标、无重大事件或重大行政处罚目标、无重大违法违纪目标等。

公司年度经营目标即为总经理的个人年度目标任务；其他高管个人年度目标任务由总经理根据经营目标、高管的职责分工、业务运作实际情况，经与董事会沟通后确定。

人力资源部统计汇总各高管年度目标任务考核数据，计算各高管年度考核得分。薪酬与考核委员会对各高管年度考核得分进行审核评议，形成初步考核报告，提交董事会审定。

（二）任期考核

任期考核以三年为一个任期，主要是对任期内公司资产保值增值等目标进行考核。任期考核结果分为完成和未完成两类，任期考核标准全部达标视为完成，其中一项未达标则视为未完成。人力资源部汇总各高管任期

考核结果，薪酬与考核委员会对各高管任期考核得分进行审核评议，形成初步考核报告，提交董事会审定。

第三章 薪酬激励

第五条 高管薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期奖励三部分组成。基本年薪是高管年度基本收入，主要根据高管的岗位价值和所承担的责任、风险等因素确定。绩效年薪是高管年度浮动收入，与高管年度考核结果相挂钩。任期奖励是对高管任期内价值贡献的奖励，以保证公司战略目标的实现和可持续发展。

高管年薪基数以上年度董事长年薪总额（含中长期激励）根据公司当年业绩实际完成情况调整后的预估值为基准，依据高管个人岗位系数确定。其中，总经理年薪由董事长根据公司当年业绩实际完成情况，结合副总经理平均薪酬水平予以确定。

第六条 绩效年薪根据当年绩效年薪基数、年度考核系数和调节系数确定。

（一）年度考核系数是根据年度考核确定，考核系数在 0~2.5 之间。每年根据此原则制定具体实施方案。

（二）调节系数根据当期利润情况、战略重点工作完成情况、实际工作量情况和市场、行业、经济环境等各项综合影响因素确定，一般情况为 1，可适当上下浮动，原则上控制在 0.9~1.1 之间。

第七条 任期考核结果为完成的，可享受任期奖励。任期奖励金额不

高于高管个人前三年平均年薪水平的 30%。

第八条 对于任期内在经营管理、业务创新、国际化等方面取得突出成绩的，可给予任期特别奖。

第九条 公司发生决策失误、安全与质量责任事故、环境污染责任事故、违纪和法律纠纷案件，给公司造成不良影响或者资产损失的，根据具体情节，适当扣减相关高管薪酬。

第十条 高管薪酬方案每年核定一次。对高管薪酬有关事项进行决议时，必要时当事人应当回避。高管收入为税前收入，其个人所得税由公司代扣代缴。

第四章 附 则

第十一条 本办法由公司董事会负责解释。

第十二条 本办法自公司董事会审议通过后施行。

国机汽车股份有限公司

2018 年 3 月 20 日