

内蒙古北方重型汽车股份有限公司

高级管理人员绩效考核管理办法

第一章 总 则

第一条 为规范内蒙古北方重型汽车股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的业绩考核评价与绩效管理，充分体现短期和长期激励相结合，个人和团队利益相平衡。为公司能够健康持续发展，更好地保障股东利益，现结合公司实际情况，特制定本办法。

第二条 本办法所指的公司高级管理人员包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第三条 公司高级管理人员年终绩效考核以董事会确定的年度基准薪酬为基数，平时先按年度基准薪酬总额的 70% 发放，即每月以现金形式发放年度基准薪酬总额的 5.83%，余下的 30% 作为管理保证金。

第四条 考核时间按年度进行，如因工作需要在一个考核年度内发生岗位变更，按任职时段计算其考核年度的绩效奖罚。

第五条 总经理的年终绩效考核由董事会负责，根据董事会下达的年度经营指标的完成情况，年度绩效奖罚与公司经营业绩直接挂钩。

第六条 其他高级管理人员的年终绩效考核由总经理负责，根据年初签订的《年度经营责任合同书》完成情况，年度绩效奖罚与工作目标及任务指标直接挂钩。

第七条 当年绩效考核后的应得薪酬与奖罚，在年报披露后的

30 日内扣除年内已发放的薪金后一次性兑现到位。

第八条 本办法涉及到的薪金数据均为税后金额，财务指标为年终审计报告中的合并财务报表数据。

第二章 对总经理考核

第九条 总经理的年度业绩考核评价指标分为主要考核指标、特殊奖励指标和约束考核指标。年度审计结束后，由董事会薪酬与考核委员会依此确定年度业绩完成情况及考评结果，并计算出总经理的年度薪酬奖罚结果提交董事会审议。

第十条 主要考核指标的薪酬绩效计算

1、主要考核指标及计算权重：

考核指标	权重（%）
营业总收入	20
归属于母公司所有者的净利润	20
成本费用占主营业务收入比重（%）	10
全员劳动生产率（万元/人·年）	10
EVA（经济增加值）	10
经营活动产生的现金流量净额	10
应收账款占用资金额	10
存货占用资金额	10
合计	100

2、考核分数计算：

$$\text{考核分数} = \sum \frac{\text{实际经营指标}}{\text{董事会下达指标}} \times \text{权重}$$

3、总经理完成董事会目标任务时，全额领取年度基准薪酬；如果总经理超额或没有完成任务，则按考核分数计算奖罚。每增加 1 分，奖励年度基准薪酬的 2%；每减少 1 分，扣罚年度基准薪酬的 2%，扣罚上限为年度基准薪酬的 30%。计算不足整分，按四舍五入计算（保留一位小数）。

第十一条 特殊奖励

公司在经营年度内完成下列项目，总经理将获得如下特殊奖励：

1、实现资本市场上的股权性再融资或重大资产重组，一次性奖励 30 万元整。

2、年度内拥有自主知识产权的新产品下线，且新产品销售收入达到年度营业总收入的 20%后，一次性奖励 10 万元。

3、公司的产品获得科学技术进步奖，国家级奖奖励 20 万元，省部级一等奖奖励 5 万元。

4、董事会确定的其他特殊任务指标。

第十二条 约束指标

当公司下列任一情形出现，对总经理按如下约束指标扣罚：

1、出现重大决策失误，造成公司巨大经济损失，董事会认为应该处罚的，参照 2008 年国务院国有资产监督管理委员会第 20 号令《中央企业资产损失责任追究暂行办法》执行。

2、发生重大产品质量、环保、安全责任事故的，一次性扣罚基准年薪总额的 10%-50%。

第三章 对其他高级管理人员考核

第十三条 其他高级管理人员绩效考核的基准为董事会对总经理的年度绩效考核结果。

第十四条 总经理年度考核结果是进行扣罚的，其他高级管理人员也得到同比例扣罚。

第十五条 总经理年度考核结果是进行奖励的，总经理以年初与其他高级管理人员签订的《年度经营责任合同书》完成情况为依据，在董事会对其奖励额的 0.6 至 0.8 倍的范围内对其他高级管理人员进行考核奖励。

第十六条 当出现以上第十二条规定的约束条款对总经理进行扣罚时，其他高级管理人员也将得到同比例扣罚。

第十七条 总经理对其他特殊任务指标的奖罚。

第四章 其他条款

第十八条 未纳入上述考核范围而按公司高级管理人员管理的其他人员也可参照此办法执行。

第十九条 本办法自公司董事会审议通过后执行，其解释权属公司董事会。

内蒙古北方重型汽车股份有限公司董事会

2016年5月20日