

徐工集团工程机械股份有限公司

高级管理人员薪酬制度

(2016年修订)

(2016年3月修订，经第七届董事会第三十九次会议审议通过，尚待2015年度股东大会审批)

第一章 总则

第一条 为进一步健全公司激励和约束机制，充分调动高级管理人员的积极性，实现高级管理人员薪酬与股东利益、公司价值紧密结合，更好地提升公司业绩，确保公司资产的保值增值。公司董事会薪酬与管理考核委员会根据《公司法》、《证券法》、《上市公司治理准则》等法规和公司《章程》的有关规定，依据公司当前经营实际及发展规划，对原《年薪考核办法》（2010年6月经第五届董事会第三十八次会议审议，2010年第二次临时股东大会审议通过）进行修订，特制定《徐工集团工程机械股份有限公司高级管理人员薪酬制度》（简称《高管薪酬制度》）。

第二条 《高管薪酬制度》制定基本原则

- (一) 高级管理人员薪酬与股东利益最大化相一致原则
- (二) 按岗位付薪和按绩效付薪相结合原则
- (三) 激励与约束相结合原则
- (四) 市场导向原则
- (五) 可操作性原则

第三条 《高管薪酬制度》适用人员

《高管薪酬制度》适用人员包括公司总裁、副总裁、财务负责人和董事会秘书。

未任命经理层职务但实际履行经理层职责或纳入经理层管理的党委正副书记、工会主席，由薪酬与考核委员会提出，报经董事会审批通过后可参照本制度执行。

未任命经理层职务但实际履行经理层职责或纳入经理层管理董事、监事会主席、监事，由薪酬与考核委员会提出，报经董事会同意后提交股东大会决定，通过后可参照本制度执行。

第二章 高级管理人员薪酬构成、计算及发放方式

第四条 高级管理人员薪酬由基础年薪和绩效年薪两部分构成。各部分计算方法如下：

（一）基础年薪计算

基础年薪=总裁标准年薪×岗位系数×40%

1. 总裁标准年薪

总裁标准年薪依据公司当年度经营情况及利润的综合情况确定年薪区间，经公司薪酬与考核委员会核定后实施。

在严峻的行业形势下，为有效保证投资者权益，公司经营团队自加压力、主动降薪，总裁标准年薪核定方法如下：

年薪系数 = 利润总额/20 亿 × 40% + 营业收入/220 亿 × 60%，对应关系如下：

（1）年薪系数在 0.5（含）至 0.7 之间，总裁标准年薪在 200 万-220 万区间内；

（2）年薪系数在 0.4（含）至 0.5 之间，总裁标准年薪在 180 万-200 万区间内；

（3）年薪系数在 0.4 以下，总裁标准年薪不高于 180 万元。

考虑到约束性和激励性相结合的定薪原则，制定以下上浮区间：

（1）年薪系数在 0.7（含）至 0.9 之间，总裁标准年薪在 200 万-220 万区间之间整体上浮不高于 10%；

（2）年薪系数在 0.9（含）以上，总裁标准年薪在 200 万-220 万区间之间整体上浮不高于 30%。

2. 岗位系数

岗位系数根据承担的岗位价值量与经营相关性等综合确定，具体如下：

岗位	岗位系数
董事长/总裁	1
董事	0.8
副总裁	0.8
监事会主席、党委副书记	0.65
监事、工会主席	0.6
董事会秘书	0.7

(二) 绩效年薪计算

1. 考核绩效年薪

标准绩效年薪 = 总裁标准年薪 × 岗位系数 × 60%

考核绩效年薪 = 标准绩效年薪 × 考核系数

考核系数根据公司绩效考核结果确定，考核系数与公司绩效考核结果对应关系如下：

- (1) 最终得分 120 分（含）以上，考核系数不高于 1.2；
- (2) 最终得分在 100 分（含）至 120 分之间，考核系数不高于 1.1；
- (3) 最终得分在 90 分（含）至 100 分之间，考核系数不高于 1；
- (4) 最终得分在 80 分（含）至 90 分之间，考核系数不高于 0.9；
- (5) 最终得分在 70 分（含）至 80 分之间，考核系数不高于 0.8；
- (6) 最终得分在 60 分（含）至 70 分之间，考核系数不高于 0.7；
- (7) 最终得分在 60 分以下，考核系数为 0。

绩效考核见本制度第三章。

2. 个人绩效年薪

个人绩效年薪与考核绩效年薪、个人绩效考核结果相挂钩， $S(0 < S \leq 100\%)$ 为个人绩效年薪与考核绩效年薪的挂钩比例，剩余部分根据个人绩效考核结果与考核绩效年薪相挂钩。

个人考核绩效年薪 = 考核绩效年薪 × 【(S + 个人绩效考核结果 × (100% - S))】。

个人绩效考核结果按照年初签订的个人绩效合同进行核算。

(三) 总裁与公司整体业绩考核结果挂钩权重为 100%；兼任事业部总经理职务的副总裁，与公司整体业绩的挂钩权重设为 S，剩余部分与分管单元的整体业绩挂钩；其他副总裁，董事，监事会主席、党委副书记，监事、工会主席，董事会秘书与公司整体业绩考核结果挂钩权重为 S，剩余部分与分管业务的个人绩效考核结果挂钩。

上述考核结果及 S 具体值均由董事会审核确定。

第五条 为建立健全奖励约束机制，充分调动公司关键核心骨干的积极性，未来公司将择机建立利润分享计划，由薪酬与考核委员会拟订，报董事会审议通过后提交股东大会批准。

第六条 高级管理人员薪酬发放方式

(一) 基础年薪按月进行平均发放，基础年薪的月发放额按如下公式确定：

月发放额=基础年薪÷12

(二) 绩效年薪在公司年报经审计后，一次性发放。

第三章 绩效考核与绩效合同

第七条 绩效考核

年度绩效考核综合绩效合同及个人绩效考核。高级管理人员及参照本制度执行的党委正副书记、工会主席、董事、监事会主席、监事年初与公司签订绩效合同。

个人绩效与各自分管业务相关，年初由总裁办公会组织签订并于次年审定考核结果。

第八条 绩效合同

绩效合同一年一定。每年年初签订，次年初对业绩完成情况进行年度考评。

公司整体绩效合同包括关键业绩指标和经营管理指标。

关键业绩指标体现高管人员承担价值创造功能的经济指标完成情况，关键业绩指标均设定基本目标值(见年度财务预算方案)与标准

分值，依据实际完成目标进行考核。经营管理指标针对高管人员在管理、市场开拓、执行、沟通协调组织等方面的工作表现进行考核，经营管理指标采用定性指标定量化管理的方式进行考核。

指标类型	具体指标	标准分值	考核办法
关键业绩指标	营业总收入	20分	达到目标值时，不加分，也不减分；高于或低于目标值时，每增加（或减少）5%，相应增加（或减少）1分，加分与扣分上下限为+（-）10分
	毛利率	20分	达到目标值时，不加分，也不减分；高于或低于目标值时，每增加（或减少）1%，相应增加（或减少）1分，加分与扣分上下限为+（-）10分
	净资产收益率（扣除募集资金）	20分	达到目标值时，不加分，也不减分；高于或低于目标值时，每增加（或减少）1%，相应增加（或减少）1分，加分与扣分上下限为+（-）10分
	现金及现金等价物净增加额	20分	达到目标值时，不加分，也不减分；高于或低于目标值时，每增加（或减少）5%，相应增加（或减少）1分，加分与扣分上下限为+（-）10分
经营管理指标	年度重大事项	20分	根据年度重大事项的完成程度给予加分与扣分，加分上限为10分，扣分不设下限，扣完为止。

第四章 组织形式与薪酬考核流程

第九条 高管人员薪酬制度的制定及修订，由薪酬与考核委员会拟订，报董事会审议通过后提交股东大会批准。

第十条 薪酬与考核委员会在次年公司年报经审计后，组织对高管人员在绩效合同中的各项指标完成情况进行评估，评分结果形成年薪结算决议，报董事会审批通过后交由总裁执行。

第十一条 薪酬与考核委员会为高管人员建立年薪台帐，并定期提供给高管人员进行核对。

第五章 其他事项

第十二条 本制度自2016年度起执行。

第十三条 本制度解释权属徐工集团工程机械股份有限公司董事会。