

康力电梯股份有限公司

高级管理人员薪酬管理办法

为促进公司健康、可持续发展，增强公司高级管理人员勤勉尽责、忠实诚信的工作意识，充分调动其积极性、创造性，通过客观评价的工作绩效、工作能力，提升管理水平，有效提升公司的整体绩效，从而促进公司实现经营目标，保持企业健康、规范、可持续发展。根据《公司章程》《薪酬与考核委员会议事规则》，同时参考国内同行业公司董事、监事及高级管理人员薪酬水平，结合公司的实际运营情况，经董事会薪酬与考核委员会提议，自 2020 年起，公司制定《高级管理人员薪酬管理办法》，并参照执行。

一、基本思路

1.1 充分体现短期和长期激励相结合，个人和团队利益相平衡的设计要求。在保障股东利益、实现上市公司与管理层共同发展的前提下，吸引与留住优秀管理人才和技术人才。

1.2 注重定性和定量考核相结合，充分保障方案实施的可操作性。

1.3 本办法对高级管理人员的界定为：根据《公司法》、《公司章程》规定，由公司董事会直接聘任的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、其他高级管理人员。

1.4 高级管理人员的薪酬由基本年薪和绩效薪酬两部分组成。其中绩效薪酬根据高级管理人员与公司签订的目标责任书完成情况及综合考评计算。

1.5 特殊奖金及长期激励方案根据相关法律、法规另行制订。

1.6 董事会薪酬与考核委员会负责审查年度高级管理人员年度考核、薪酬标准及发放，对薪酬管理办法执行情况进行监督，公司人力资源部、财务部配合具体实施。

二、薪酬标准

2.1 公司第五届董事会期间，由董事会聘任的高级管理人员，薪酬标准如下：

单位：万元

序号	职务	基本年薪	绩效薪酬
1	总经理	80	30-100
2	副总经理	70	30-50
3	财务总监	70	30-50
4	董事会秘书	70	30-50
5	董事会聘请的其他高级管理人员	60	15-30

2.2 在公司（含分、子公司）担任其他职务的高级管理人员，按其所担任的岗位或职务领取薪酬，其薪酬亦由基本年薪、绩效薪酬组成。涉及兼职职务的，按就高不就低原则领取薪酬，不重复计算。

2.3 上述人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任、离职的，按其实际任期计算并予以发放。

2.4 薪酬调整

公司高级管理人员薪酬可根据公司经营状况及其他相关因素的变化作出相应调整，调整依据如下：

- (1) 同地区、同行业薪资增幅水平；
- (2) 通货膨胀水平；
- (3) 公司盈利状况；
- (4) 公司组织架构调整；
- (5) 岗位发生变动的个别调整。

三、绩效考核

3.1 绩效薪酬的考核标准

根据绩效来确定年度绩效薪酬，考核指标分为签订的目标责任书完成情况和综合考评两部分。

绩效薪酬的考核指标		比分	考评机构
依据目标责任书各项指标实际完成情况确定的绩效薪酬		70	由薪酬与考核委员会考核
综合	主营业务增长情况	10	由董事长、独立董事和监事会组成考评

考评	工作态度及专业能力	20	组（考评过程中涉及关联关系的人员应回避），对相关人员进行综合达标考评
----	-----------	----	------------------------------------

3.2 高级管理人员任职期间或离任时，出现严重违反公司各项规章制度规定，损害公司利益，或因个人原因擅自离职、被免职的，情节严重，公司可不予发放绩效薪酬，已兑现的可予以追回。

四、薪酬发放

4.1、基本年薪：基本年薪按月以现金形式发放。

4.2、绩效薪酬：次年春节前，由薪酬与考核委员会根据年度经营目标及签订的业绩指标完成情况及综合考评结果，计算当年绩效薪酬进行发放。

4.3、上述发放的薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

五、附则

5.1 公司《高级管理人员薪酬管理办法》由董事会负责制定、解释和修改。

5.2 《高级管理人员薪酬管理办法》未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

5.3 自董事会审议通过之日起生效施行，修改亦同时。

康力电梯股份有限公司

董 事 会

2020年5月9日