

北京启明星辰信息技术股份有限公司

董事、监事和高级管理人员绩效考核管理制度

2012 年 9 月

目录

第一章	总 则	1
第二章	管理机构	1
第三章	考核原则	1
第四章	绩效考核流程	2
第五章	考核文档归档、保管和查阅	2
第六章	附则	3

第一章 总 则

第一条 为建立和完善经营者的激励与约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事、监事和高级管理人员（以下简称“董监高”）的积极性、主动性和创造性，提高企业经营管理水平，将经营者的利益与企业的长期利益结合起来，促进企业健康、持续、稳定发展，公司董事会特制定《董事、监事、高级管理人员绩效考核管理制度》(以下简称“本制度”)。

第二条 本制度适用对象于：

- （一）在公司担任董事及监事的人员；
- （二）公司高级管理人员，包括总经理、董事会秘书、副总经理、财务总监等。

第三条 公司董监高人员根据公司经营计划和分管工作的职责、目标，进行综合考核。

第二章 管理机构

第四条 薪酬与考核委员会是实施相关管理人员薪酬和绩效考核的管理机构，组织对相关管理人员进行考核。公司人力资源部配合薪酬与考核委员会进行相关具体考核事项的执行。

第五条 薪酬与考核委员会的具体职责可参见《薪酬与考核委员会工作细则》。

第三章 考核原则

第六条 透明原则：考核流程、考核方法和考核指标是清晰明确的；考核者与被考核者对业绩考核目标不会存在明显的分歧。

第七条 客观原则：考核依据是符合客观事实的，考核结果是以各种统计数据和客观事实为基础的，尽可能避免个人主观因素影响考核结果的客观

性。

第八条 匹配原则：考核指标与职责相匹配；考核周期与考核目标相匹配；指标权重与职责范围相匹配；业绩考核目标与企业实际客观条件相匹配。

第四章 绩效考核流程

第九条 年度绩效考核的期限自每年的 1 月 1 日起至 12 月 31 日。

第十条 绩效考核方式为平衡计分卡，考核周期为年度。

第十一条 考核年度结束后，薪酬与考核委员会对董监高人员进行绩效考核，根据公司董监高述职、综合财务、人力资源、安全管理等相关部门出具的年度数据，对董监高人员进行绩效考核评定。

第十二条 董监高人员绩效考核系数，具体的计算办法如下：

（一）根据董监高人员个人年度绩效考核得分 B_i ，求出董监高人员绩效考核得分的平均值 B ；

（二）董监高人员年度绩效考核系数 $C_i = B_i / B$ 。

（三）此考核系数作为年终薪酬奖励发放的依据之一。

第十三条 相关管理人员对考核和评价有异议，可在收到通知后一周内向薪酬与考核委员会提出申诉，由薪酬与考核委员会进行处理。

第十四条 绩效考核结果的应用：

（一）结合指标的完成情况与评分规则，经考核后，综合得分达到预期目标的，将按得分情况给予一定金额的奖励；

（二）综合得分未达到预期目标，则不予以发放奖励。

第五章 考核文档归档、保管和查阅

第十五条 考核文档包括考核目标、考核结果、考核信息等相关文档和量表。

第十六条 考核文档统一由公司人力资源部进行保管。

第十七条 考核文档是重要的人事档案，人力资源部要实施分级保密管理制度，防止考核文档被无关者查阅。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜按照国家及当地政府有关规定和公司其它相关规定执行；如遇国家相关法律、法规、政策调整，以国家规定为准。

第十九条 本制度自发布之日起施行。

第二十条 本制度由薪酬与考核委员会负责解释。