

北京威卡威汽车零部件股份有限公司 高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，完善公司治理结构，充分发挥和调动公司高管人员的工作积极性和创造性，确保公司发展目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等法律、法规和公司章程的有关规定，特制定本制度。

第二条 本制度所指的高级管理人员（以下简称“高管人员”）为：

- （一） 总经理；
- （二） 副总经理；
- （三） 董事会秘书；
- （四） 财务负责人。

第三条 公司高管人员的薪酬以公司规模与绩效为基础，根据公司经营计划和高管人员分管工作的职责和目标，进行综合考量，确定年度薪酬收入。

第四条 公司高管人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一） 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则，拉开档次，杜绝平均主义；
- （二） 实行收入水平与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符；
- （三） 薪酬制定本着与公司长远发展相结合的原则，尽量杜绝短期行为，保障公司的长期稳定发展；
- （四） 薪酬标准以公开、公正、公平为原则，以经营规模、业绩目标、工作能力等为依据，既要有利于强化激励与约束，又要符合公司的实际情况。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对高管人员进行考核并确定薪酬的

管理机构。

第六条 薪酬与考核委员会的工作包括以下内容：

（一）对公司高管人员薪酬管理提出方案或修改意见，审查、确认高管人员年度绩效考核目标；

（二）检查公司高管人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；

（三）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第三章 薪酬的构成及确定

第七条 高管人员薪酬收入（年薪）实行年薪制，由基本薪金及业绩薪金两部分组成。

计算公式：年收入（年薪）=基本薪金+业绩薪金。

（一）基本薪金：依据职位价值、责任、能力、市场薪资行情等确定，每月数量固定。

（二）业绩薪金：根据公司年度经营结果及高管人员完成工作目标的情况确定。业绩薪金包括管理薪金及利润薪金。

第八条 高管人员薪酬由董事会决定。

第九条 薪酬的发放

（一）工资由公司代扣代缴个人所得税后按月发放。

（二）业绩薪金根据公司年度经营结果及高管人员完成工作目标的情况。由薪酬及考核委员会提出方案，提请董事会审议通过兑现。

第四章 考核与实施程序

第十条 在经营年度开始之前，高管人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标，并与公司签订目标责任书，其中：总经理、董事会秘书与董事会签订目标责任书；其他高管人员与总经理签订目标责任书。

第十一条 目标责任书由薪酬与考核委员会根据公司的总体经营目标及各高管人员所分管的工作提出，按各高管人员的岗位职责由董事会结合公

司经营目标审核确认。目标责任书应对高管人员的工作计划与目标中的各项内容予以核定。

第十二条 高管人员签订的目标责任书将作为高管人员年度薪酬考核的依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会有权调整高管人员工作计划和目标。

第十三条 薪酬与考核委员会对公司高管人员考评程序如下：

- （一）公司高管人员向董事会薪酬与考核委员会作述职和自我评价；
- （二）薪酬与考核委员会按绩效评价标准（主要为各高管人员签署的年度目标责任书）和程序，对高管人员进行绩效评价；
- （三）薪酬与考核委员会根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策确定高管人员的报酬数额和奖励方式。

第十四条 经营年度结束后，在公司聘任的会计师事务所完成审计后一个月内，薪酬与考核委员会应完成高管人员的薪酬考核工作，并将考核结果通知考核对象。

第十五条 高管人员在收到通知后如有异议，可在收到通知后一周内向董事会提出申诉，由董事会裁定。

第十六条 高管人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大失误的，应予以相应调减绩效收入。

北京威卡威汽车零部件股份有限公司

2017年9月13日