

上海广电电气（集团）股份有限公司

2014年度高级管理人员及其他核心管理人员激励政策

（本政策经 2014 年 4 月 8 日召开的第二届董事会第二十三次会议审议通过）

1 目的

本方案是“广电电气高管及核心管理人员薪酬方案”的有机组成部分。其反应的是高管人员在 2014 年度完成当年度各项指标的情况。

年度奖金的计算依据企业和部门完成年度目标的效果确定。把管理人员的奖金与公司的业绩水平的变化挂钩，是公司薪酬体系规范化、制度化的基础。

2 定义

2.1 指标

- A=集团净利润（NI）
- B=集团经营性现金流（CFOA）
- AA=事业部息税前利润（事业部 EBIT）
- BB=事业部现金流（事业部 CFOA）
- S=销售额
- D=其他指标（与职能挂钩）
- Y：奖金系数
- MBS：是指是管理人员最高可能获得的奖金封顶值。
- 集团净利润和现金流目标值的确认由董事会批准的 2014 年年度经营计划为准。
- 事业部指标由董事长、总裁和高管团队在年初共同确定。

2.2 系数

- 净利润系数： $a=A \text{ 实际}/A \text{ 计划}$
- EBIT 系数： $aa=AA \text{ 实际}/AA \text{ 计划}$
- 销售额系数： $s=\text{实际完成销售}/\text{销售指标}$
- 现金流系数： $b=B \text{ 实际}/B \text{ 计划}$ ； $bb=BB \text{ 实际}/BB \text{ 计划}$
- 职能指标系数： $d=D \text{ 实际}/D \text{ 计划}$ ；（或由直接主管评估），d 不大于 1

2.3 年度奖金的计算

- 奖金额= $Y*MBS/1.15$

3 年度奖金的计算

3.1 董事长与总裁奖金系数：

$$Y=50\%*a+25\%*b+25\%*d$$

当 $a<0.8$ 时， $a=0$ ； $b<0.8$ 时， $b=0$ ； $a>2$ 时， $a=2$ ； $b>2$ 时， $b=2$ ；

当 $Y>1$ 时， $Y=1$ 。

MBS=6 倍的固定月薪。

D 系数由董事会评估确定。依据为对企业长远发展产生影响的事项，包括但

不限于资产重组，兼并收购，新业务、新产品、新市场的发展，企业文化建设，团队建设等。

3.2 事业部总经理奖金系数：

$$Y=25%*(70%*a+30%*b)+75%*(25%*aa+25%*s+25%*bb+25%*d)$$

当 $a < 0.8$ 时， $a=0$ ； $b < 0.8$ 时， $b=0$ ；

当 $aa < 0.8$ 时， $aa=0$ ； $bb < 0.8$ 时， $bb=0$ ； $s < 0.8$ 时， $s=0$ ；

当 $a、b、aa、bb、s > 2$ 时， $a、b、aa、bb、s=2$ ；

当 $Y > 1$ 时， $Y=1$ 。

MBS=6 倍的固定月薪。

3.3 集团职能主管奖金系数：

$$Y=30%*(70%*a+30%*b)+70%*d$$

当 $a < 0.8$ 时， $a=0$ ； $b < 0.8$ 时， $b=0$ ； $a > 2$ 时， $a=2$ ； $b > 2$ 时， $b=2$ 。

D 指标评估依据：

CFO

- 财务报表、财务信息的及时性和准确性
- 预算的制定和控制执行的效率
- 资金使用的及时性和效率
- 税务效率，内控和风险管理；
- 围绕价值提升的财务咨询和建议,以及项目落实的支持
- 人员管理和团队建设
- 与投资者的沟通效率

董事会秘书

- 董事会、股东大会安排、记录、文档管理
- 信息披露管理的效率和效果
- 相关文件、报告的及时性和文件质量
- 董事会、董事长安排的工作的执行效率和效果
- 对管理层在规范、法律管理等方面的咨询和建议
- 投资者关系管理

集团职能主管 MBS 为 3 倍的固定月薪。

4 年度奖金的发放

高管及核心管理人员的年度奖金的发放在下一年度董事会审阅批准后发放。

对于年内加入广电电气的高级管理人员、核心管理人员，奖金按照实际工作的月份按比例领取。

5 其他

由于违反公司规章制度和劳动纪律，损害公司利益，给公司造成损失的核心管理人员，公司有权决定不发放其所有相应奖金。