酬方案、负责管理、考核和监督的专门机构。董事会薪酬与考核委员
会形成高级管理人员薪酬方案后，提交董事会审议批准。
第五条 公司人力资源部、财务部等部门配合董事会薪酬与考核
委员会进行薪酬方案的具体实施。 第三章 年度经营业绩考核 第六条 年度经营业绩考核以会计年度为考核期。考核包括公司
完成年度经营目标考核和高级管理人员个人绩效考核。
第七条 年度经营考核包括以下指标：
（一）经营指标
1.营业收入。
2.利润总额。
3.营业利润。
4.净资产收益率。
5.新增授权专利（发明、实用新型、软件著作权）。
6.新增电梯订单。
（二）党建及党风廉洁建设工作指标
1.基础工作。
2.创新特色工作。
3.综合评价。
4.成果检验。
企业党建主要考核企业负责人在坚持党的领导，加强党的建设，
落实全面从严治党要求，发挥党组织领导作用，将党建工作转化为企
业发展活力和竞争力的成效。
党风廉洁建设主要考核企业负责人履行党风廉洁建设主体责任，

落实企业党风廉洁建设和反腐败工作，守纪律，讲规矩，持之以恒落
实中央八项规定精神，抓好巡察发现问题整改，预防和查处侵吞国有
资产、利益输送等问题情况。

定。
第十二条 绩效年薪按公司年度经营业绩目标完成情况考核和个
人绩效考核结果确定。公司董事会薪酬与考核委员会根据公司全年业
绩情况和高级管理人员的工作绩效确定基本年薪、绩效年薪和奖励额
度。
第十三条 专项奖励。经营业绩特别突出以及在自主创新、品牌
建设、资本运营、兼并重组、企业上市、企业改革、转型升级以及完
成董事会考核年度初期下达的专项任务等方面取得突出成绩或作出
重大贡献，可按照完成情况给予参与项目的高管专项奖励。

第五章 薪酬发放
 第十四条 高级管理人员的基本年薪按月发放，绩效年薪根据考
核周期发放。
第十五条 高级管理人员的薪酬，由公司按国家有关规定代扣代
缴个人所得税。
第十六条 高级管理人员离任时，按其实际任期和实际绩效计算
绩效奖金并予以发放。

第六章 薪酬调整
第十七条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营
状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的发展需要。
第十八条 高级管理人员薪酬调整考虑因素
（一）公司的效益和发展情况；
（二）外部的薪酬水平；
（三）高级管理人员的绩效情况。

第七 章 附 则

第 十 九 条 本 办 法 经 公 司 董事 会 审议通 过 后生 效 ， 2018 年度的

薪酬考核按本办法执行。如本办法与国家或地方发布的法律、法规和

规 章 存 在冲 突 的 ，以 国 家 或地 方 法 律 、 法 规 和 规 章 为 准 。 20133<023E>] TJ E EMC /P </MCIT3D>8 </MCID t5a0 0