

麦克奥迪（厦门）电气股份有限公司
 2013年度高级管理人员薪酬的议案

公司为了能更好地体现权、责、利的一致性，充分调动高管人员的积极性，结合公司的行业整体薪酬水平、公司实际经营情况以及当地消费水平，经公司薪酬与考核委员会提议，提出高级管理人员的2013年度薪酬及业绩考核方案如下：

2012年度高管薪酬（税前）：

单位：元

姓名	职务	2013年拟发放薪酬		2012年薪酬	
		由基本工资及绩效奖金构成		由基本工资及绩效奖金构成	
		基本工资（元/月）	绩效奖金	基本工资（元/月）	绩效奖金
Hollis Li	总经理	35,000	年终根据绩效考核办法确定	35,000	408,000
胡春华	财务总监	25,000	年终根据绩效考核办法确定	20,000	150,000
李臻	副总经理兼董秘	15,000	年终根据绩效考核办法确定	15,000	10,000

注：实际发放的年薪根据公司有关绩效考核评定方法进行考核并计算（详见附件）。

麦克奥迪（厦门）电气股份有限公司董事会
 2013年3月18日

麦克奥迪（厦门）电气股份有限公司

2013 年度绩效考核办法

2013 年公司预算：实现销售 360,000K, 税后利润 48,650K, 每股收益 0.53 元

绩效考核的基本思路：

1. 公司层面：按税后净利兑现奖励总额；

2. 部门之间分配：

奖励总额/($\sum$ 各部门的基数*KPI 系数)*(各部门的基数*KPI 系数)

3. 部门内部：

由部门内部制定 KPI 系数, 报 HRD 备案和统计, 计算公式：

部门奖励总额/($\sum$ 员工的基数*KPI 系数)*(员工的基数*KPI 系数)

具体操作：

1. 公司全员发放第十三薪，不考虑 KPI；

2. 税后利润完成 40,000K, 公司全员奖励第十四薪；即：

在 35,000K 基础上, 税后净利每增加 50 万元, 奖励 0.1 个系数的第十四薪；部门之间\部门内部的分配按上述公式；

例：发放双薪的基数是 1400K, 部门 KPI 指标均为 1.1, 某个部门发放双薪的基数为 100K

如：税后利润实现 40,000K, 该部门可分配的第十四薪为：

$1400 * 1 / (1400 * 1.1) * 100K * 1.1 = 100K$ ；90.91K 归部门经理按部门员工 KPI 考核分配

如：税后利润实现 39,000K, 该部门可分配的第十四薪为：

$1400 * 0.8 / (1400 * 1.1) * 100K * 1.1 = 80K$ ；80K 归部门经理按部门员工 KPI 考核分配, 其中：

部门经理按部门的 KPI 系数分配

3. 税后利润完成 48,000K, 公司全员奖励第十五薪；即：

在 40,000K 基础上, 税后净利每增加 80 万元, 奖励 0.1 个系数的第十五薪；计算方法同上；

4. 税后利润超出 48,000K 以上部分的 50% (第一年暂定 50%, 以后年度待定) 用于管理层、关键技术人员奖励, 其中：

1) 7% 奖励主管 (目前 27 人, 工资基数约 100K)

2) 10% 奖励二级经理 (目前 7 人, 工资基数约 79K)

3) 30% 奖励一级经理 (目前 15 人, 工资基数约 268K, 不包括销售和高管)

4) 53% 作为总裁特别奖励。

注：1. 以上所有提及的税后净利, 均为现有口径 (ME 及 MEHK) 的净利, 不包括以

后并购项目的损益；其中：非经常性损益按 50% 计入)；

2. 2013 年预算完成 48,000K 净利, 已按十五薪计提成本。

3. 超 48,000K 的奖励, 也将在计算净利前扣除；

4. 2013 年作为第一年试行。