

松德机械股份有限公司  
董事、监事及高级管理人员薪酬与考核  
管理办法

（经 2013 年 7 月 8 日第二届董事会第二十三会议审议通过，待提交 2013 年第三次临时股东大会审议。）

## 第一章 总则

**第一条** 为了保障公司董事、监事及高级管理人员（以下简称“董监高人员”）依法履行职责，建立科学有效的激励与约束机制，同时，也为了健全公司薪酬与考核管理体系，进一步明确董事、监事及高管人员的薪酬与考核等事宜，特按照相关规定制定本管理办法。

**第二条** 本办法适用于：

- （1）公司的董事与监事；
- （2）董事会聘任的公司高级管理人员。

**第三条** 公司董监高人员薪酬及绩效考核原则：

- （1）薪酬标准公开、公正、透明的原则；
- （2）薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- （3）薪酬与公司实际经营情况相结合的原则；
- （4）薪酬与权、责、利相结合的原则；
- （5）激励与约束并重的原则。

**第四条** 公司相关薪酬考核机构可根据以下情况对董监高人员的薪酬作相应调整，调整的依据包括：

- （1）同行业薪酬水平；
- （2）所在地区薪酬水平；
- （3）通货膨胀水平；
- （4）公司实际经营状况；
- （5）组织架构调整、职位、职责变化。

## 第二章 薪酬与考核的确定权限

**第五条** 董事、监事的薪酬与考核由股东大会确定；高级管理人员的薪酬与考核由董事会确定。

**第六条** 公司人事行政部为董事会薪酬与考核委员会的日常办事机构，负责日常工作联络和会议组织等工作。

### 第三章 董监高人员的薪酬结构及发放方式

#### 第七条 薪酬结构

(1) 与公司存在劳动关系的董事、监事（即内部董事、监事）的薪酬由三部分构成：

①基本薪酬（包括基本工资、岗位工资、绩效工资以及员工补助、补贴、津贴等）；

②年度绩效薪酬；

③董事、监事津贴（其中包含用于考核的“年度津贴基数”）。

(2) 与公司不存在劳动关系的董事、监事（即外部董事、监事，包括独立董事）的薪酬由津贴构成；

(3) 高管的薪酬由两部分构成：

①基本薪酬（包括基本工资、岗位工资、绩效工资以及员工补助、补贴、津贴等）；

②年度绩效薪酬。

#### 第八条 发放方式

(1) 董监高的基本薪酬中的基本工资、岗位工资以及绩效工资按月发放；

(2) 董事、监事津贴每半年发放一次；

(3) 员工补贴、补助、津贴等按照公司规定发放；

(4) 年度绩效考核薪酬于每一会计年度结束后六个月内发放。年度绩效薪酬可由公司根据需要分次发放，待公司考核年度的审计报告出具后，统一按照本管理办法的规定进行核算，多退少补。

**第九条** 发放薪酬时，公司按照国家有关税法要求代扣代缴个人所得税。

### 第四章 董监高人员的考核

**第十条** 年度经营业绩考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

### 第十一条 年度绩效薪酬的考核

内部董事、监事以及高管的年度绩效薪酬根据年度公司经营业绩及个人考核情况进行核定，具体的计算方式为：

年度绩效薪酬=年度绩效薪酬基数\*年度考核系数\*公司业绩增长系数\*在任时间系数，其中：

- 董事、监事的年度绩效薪酬基数由股东大会确定，高管的年度绩效薪酬基数由董事会确定；
- 年度考核系数为该年度每月考核系数的平均数。月度考核由公司人事行政部门负责组织实施。董事长及副董事长不参与此项考核，年度考核系数为 1；
- 公司业绩增长系数=公司本年度经审计营业利润/上年度经审计营业利润。公司本年度亏损的，本系数为 0；上年度营业利润为负数的，公司业绩增长系数=（公司本年度经审计营业利润-上年度经审计营业利润）/abs(上年度经审计营业利润)；
- 在任时间系数=考核期间在任月数/12，当月在任时间不足 15 天的当月不计算。

### 第十二条 董事、监事的津贴的考核：

应发津贴金额=年度津贴基数\*勤勉系数\*在任时间系数，

勤勉系数=出席会议的方式得分/应出席会议的次数；

- 董事、监事出席会议的计分方式为：本人现场出席每次得 1.5 分，其他方式出席得 1 分，缺席得 0 分。
- 董事应出席的会议包括股东大会、董事会及其所在专门委员会会议，监事应出席的会议包括董事会、监事会及股东大会。
- 在任时间系数=考核期间在任月数/12，当月在任时间不足 15 天的当月不计算。

**第十三条** 考核年度内，公司出现下列情况的，董事会薪酬与考核委员会可酌情扣减或取消公司董事、监事、高级管理人员的年度绩效考核薪酬，若当年绩效薪酬已发放的，亦应予以追回：

- 1、经营决策失误，导致公司发生重大财产损失的，严重损害公司利益

的；

2、经营管理不到位，导致公司发生重大安全质量事故，给公司造成重大不良影响或损失的；

3、公司董事、监事、高级管理人员被监管部门通报批评、行政处罚、公开谴责或宣布不适合担任董事、监事、高级管理人员的；

4、薪酬与考核委员会认为不应发放年度绩效薪酬的其他情形。

**第十四条** 由董事会薪酬与考核委员会根据公司实际经营情况、《董事会薪酬与考核委员会议事规则》及公司董事、监事及高级管理人员的履行职责情况对年度绩效考评进行复核，并发表书面意见。

**第十五条** 高管的考核结果由薪酬与考核委员会报年度董事会审议批准；监事的考核结果由薪酬与考核委员会经监事会报股东大会审议批准；董事的考核结果由薪酬与考核委员会经董事会报股东大会审议批准；

**第十六条** 考核年度内，如遇国家法规政策调整或不可抗力因素，对考核年度公司盈利产生重大影响时，董事会可以根据具体情况调整考核年度的经营业绩考核指标的相关内容。

**第十七条** 上述人员如对薪酬与考核委员会的考核和评价有异议，可在收到通知后十日内向薪酬与考核委员会提出申诉，由薪酬与考核委员会作出处理；如对薪酬与考核委员会的处理结果仍不认可，可向董事会提出申诉，由董事会作出最终决定。

## 第五章 附则

**第十八条** 本办法中未作规定的，依照公司相关办法执行。

**第十九条** 如本办法与国家相关部门发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新法律、法规和规章规定为准。

**第二十条** 在本办法中，除有特别指明的情况，“以上”、“以内”、“以下”，都含本数；“不足”、“以外”、“低于”、“多于”不含本数。

**第二十一条** 本规则由股东大会批准后生效，修改时亦同。

**第二十二条** 本规则由董事会解释。