

广州达意隆包装机械股份有限公司

董事、监事、高级管理人员薪酬考核管理办法

第一章 总则

第一条 为规范广州达意隆包装机械股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事、高级管理人员的绩效薪酬分配管理，建立健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，充分调动公司董事、监事及高级管理人员工作的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，促进公司持续稳定的发展，参照《公司法》及《公司章程》等有关法律法规的要求，结合公司实际情况，特制定本办法。

第二条 纳入本办法考核的人员包括：1、董事；2、监事；3、总经理；4、副总经理；5、财务总监；6、董事会秘书；7、经公司董事会薪酬与考核委员会批准，公司可将审计经理等其他人员纳入本办法的绩效考核范围，视同高级管理人员进行考核和奖惩。

第三条 公司董事会薪酬与考核委员会是实施上述**董事、高级管理人员**薪酬和绩效考核的管理机构，负责组织实施上述人员的经营业绩考核，以及确定上述人员的年度绩效考核薪酬。

监事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式。

第四条 公司经营业绩考核实行年度考核，考核结果与年度绩效考核薪酬挂钩。

第五条 公司董事、监事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- (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。

第六条 随着公司经营状况的不断变化，薪酬作相应调整，调整的依据是：

- (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 业绩考核

第七条 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。

第八条 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、高级管理人员的履行职责情况进行年度绩效考核，最终确定上述人员的年度绩效考核薪酬。

第九条 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。

第十条 公司高级管理人员的年度绩效考核薪酬由薪酬与考核委员会实施考核，提交董事会审议批准。

第十一条 公司董事的年度绩效考核薪酬由薪酬与考核委员会实施考核，提交董事会审议通过后，报股东大会批准后实施。

第十二条 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。

第三章 年度薪酬的计算

第十三条 公司董事、监事、高级管理人员薪酬由基本年薪和年度绩效考核薪酬两部分组成。绩效考核薪酬与年度经营业绩考核结果挂钩。

第十四条 公司董事、监事、高级管理人员基本年薪以岗位职责为标准确定。

第十五条 独立董事根据股东大会批准的独立董事工作津贴标准领取工作津贴。

第四章 年度薪酬的发放

第十六条 基本年薪按月发放，年度绩效考核薪酬由公司根据董事会薪酬考

核委员会综合考核评价结果，于每一会计年度结束后六个月内发放。发放时任职不满一年的，按其任职时间的长短（每年按12个月计算，不足1个月的按1个月计）计算其应得的薪酬金额。

第十七条 考核年度结束后，董事会薪酬与考核委员会依据公司年度实际经营业绩，结合董事、高级管理人员的个人绩效，对其进行年度绩效评价，作出评价意见，测算出年度绩效考核薪酬数额。

第十八条 考核年度内，公司出现下列情况的，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。

第五章 附则

第二十条 本办法未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本办法如与国家、相关监管部门颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，遵照法律、法规、规范性文件要求执行。

第二十一条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定和解释。

第二十二条 本办法自董事会、股东大会审议通过后生效。

广州达意隆包装机械股份有限公司

2020年4月24日