

通裕重工股份有限公司董事、监事、高级管理人员

绩效考核与薪酬激励管理办法

一、目的意义

为推动通裕重工股份有限公司（以下简称“公司”）发展战略目标和年度经营业绩指标实现，充分调动和发挥董事、监事、高级管理人员（以下简称“董监高”）的主动性、积极性和创造性，建立业绩成果与薪酬分配相匹配的现代企业激励机制，科学合理确定董监高的薪酬水平及支付方式，特制定本办法。

二、基本原则

- 1、目标导向原则
- 2、责任清晰、指标量化原则
- 3、激励成本与业绩达成相匹配原则

三、适用范围

本办法适用于在公司担任管理职务且签订劳动合同的董监高（以下简称“适用对象”），包括：

- 1、董事：董事长、副董事长、非独立董事；
- 2、监事：监事会主席；
- 3、高级管理人员：公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监和《公司章程》规定的其他高级管理人员。

上述人员在公司担任双重及以上职务的，其薪酬标准按担任的职务报酬孰高执行。

关于公司非专职董事（独立董事）、监事（职工监事）的津贴、补贴等事项，

根据国家相关法律、法规及《公司章程》的规定，由董事会、监事会另行制定。

四、绩效考核

本办法所指的绩效考核，特指以下 2 项：

序号	业绩目标	考核依据	考核指标
1	公司年度经营目标	公司年度预算	年度归属于上市公司股东的净利润同比增长率（以下简称“净利润增长率”）
2	个人年度重点工作	重点项目责任书	个人重点工作目标验收得分

关于个人岗位职责范围内的基础管理工作和日常行为规范，按公司现行有关制度执行，不再纳入绩效考核的范畴。

五、薪酬形式

1、本办法适用对象的薪酬，实行标准年薪制，具体的标准年薪由董事会薪酬与考核委员会根据适用对象的岗位重要性、专业资质及能力、过往工作表现、承担的主要工作内容等多种因素综合评估确定，并提交董事会备案。

2、适用对象个人年度应发年薪按本办法实施绩效考核后的结果确认，并根据《公司章程》规定，报董事会、股东大会等有权机构审议。

六、薪酬结构

1、标准年薪 = 基本年薪+ 绩效年薪

2、基本年薪：按个人标准年薪的 40%为基数，不与绩效考核挂钩。

3、绩效年薪：按个人标准年薪的 60%为基数，绩效年薪二次细分为公司经营目标考核年薪基数（权重为绩效年薪的 50%）、个人重点工作目标考核年薪基数（权重为绩效年薪的 50%）。

4、董事长、副董事长、监事会主席，其绩效年薪仅与公司经营目标考核年薪基数挂钩（权重为绩效年薪的 100%）。

七、公司年度经营目标考核

（一）年度经营目标原则上以公司战略规划及业绩目标为依据，制定公司预算，并据此确定“年度净利润增长率”目标。在战略执行过程中根据实际经营状况，经董事会薪酬与考核委员会批准，公司可对规划及业绩目标作相应调整。具体考核公式如下：

1、当净利润增长率 >0 时，经营目标考核年薪=经营目标考核年薪基数 $\times$ （1+公司年度净利润增长率）；

2、当净利润增长率 $=0$ 时，经营目标考核年薪等于基数金额；

3、当净利润增长率 <0 时，经营目标考核年薪=经营目标考核年薪基数 $\times$ （1-公司年度净利润增长率绝对值）。

上述财务数据以年度审计报告为基础，进行分析审核后确定，净利润增长率以扣除非经常性损益前后孰低计算。

（二）影响因素剔除

核定净利润增长率时，可考虑剔除以下重大因素影响：

1、如公司上年度净利润同比出现 50%以上的大幅下降或亏损，则计算本年度净利润增长率时，同比基数选取上年度净利润与前三年平均净利润相比孰高值进行核算，并可综合考虑剔除其他非正常因素影响；

2、重大资产处置等行为导致的本年度非经营性收益；

3、并购、重组等行为导致的本年度利润重大变化；

4、会计政策和会计估计变更导致的本年度利润重大变化；

5、外部政策性因素导致的本年度利润重大变化；

6、公司董事会认为其他应予考虑的剔除因素。

公司董事会授权公司董事会薪酬与考核委员会根据实际情况，可剔除上述重大因素影响，核定当年的净利润增长率。

八、个人重点工作目标考核

1、公司与个人签订《年度重点工作项目责任书》，明确每项重点工作内容、进度、成果及每项分值（总分 100 分），按项目制管理办法进行进度和质量管理工作，年终由公司企管部、人力资源部组织重点工作项目验收组进行逐项验收，验收结果依次报副董事长审核、董事长批准后，提交公司董事会薪酬与考核委员会审议。具体考核公式如下：

个人重点工作目标考核年薪=个人重点工作目标考核年薪基数*个人重点工作得分/100

总经理的年度重点工作考核得分=其他高级管理人员重点工作项目考核得分平均值

2、个人重点工作目标的规划确定以及执行过程的变更，由副董事长审核，报董事长批准后执行。

3、鉴于公司所处制造业性质，需适用对象根据公司要求，随时响应生产、销售、管理工作任务，故设立适用对象出勤奖励加分，在个人重点工作得分的加分原则上不超过 20 分。具体加分方法在当年考核细则中规定，提交公司董事会薪酬与考核委员会审议。

九、绩效考核结果的应用

对于高级管理人员年度重点工作考核得分连续 2 年小于 60 分的，董事会可对该高管予以调岗或免职。

十、实施说明

1、本办法所指的标准年薪，不包括适用对象依法享有的各项津贴、社保、公积金及企业年金等福利性待遇，此部分待遇标准按政府相关文件规定及公司有关制度规定执行。

2、本办法所指的标准年薪均为税前薪酬，个人所得税由公司根据相关法律法规履行代扣代缴义务。

3、请假、离职及调岗、年中任职

（1）人员请假及相关管理按公司相关制度执行。

（2）年度中途离职者按在岗月数计发基本年薪，绩效年薪不予兑现；由组织调离本岗位者依据考核情况按在岗月数计发基本年薪、绩效年薪。

（3）年度中途新任岗位者依据考核情况按在岗月数计发基本年薪、绩效年薪。

4、违规违纪的处理

违反国家法律法规和公司相关制度，发生重大违纪、重大投资决策失误、严重渎职行为等其他情形，以及造成企业资产重大损失、重大安全与质量责任事故、严重环境污染事故、重大法律纠纷损失、重大治理违规事件等，视损失大小和责任轻重，对相关责任人扣发一定比例的绩效年薪等经济处罚，以及降免职或解聘等行政处分。

相关责任人对处罚结果存在疑虑或持有异议，可以采取书面形式向董事会薪酬与考核委员会申诉。

5、人员如在事后被查实存在有虚报、瞒报、漏报重大经营、财务、公司治理状况等信息，按照有关法律法规追究有关人员的责任。

6、本办法未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以上述有关规定为准。

7、本办法自 2020 年 1 月 1 日起执行，报股东大会批准后实施，修改时亦同。

8、股东大会授权公司董事会薪酬与考核委员会在本办法规定的范围内执行相关事项，并对本办法主持修订及负责解释。