

山东弘宇精机股份有限公司

高级管理人员薪酬考核方案

第一条 为推进公司建立与现代企业制度相适应的激励约束机制,有效地调动高级管理人员的积极性和创造性,提高企业经营管理水平,促进企业效益的增长,特制定本方案。

第二条 高级管理人员在企业经营决策中的特殊价值及其人力资本价值。本方案所称高级管理人员指下列人员:总经理、副总经理、总工程师、财务总监、董事会秘书。

第三条 公司高级管理人员的分配与考核以企业经济效益为出发点,根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标,进行综合考核,根据考核结果确定高级管理人员的年度薪酬分配。

第四条 公司高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则:

- (一) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则;
- (二) 实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩,有上有下的原则;
- (三) 薪酬与公司长远利益相结合的原则,防止短期行为,促进公司的长期稳定发展;
- (四) 薪酬标准以公开、公正、透明为原则,参照目前的实际收入水平确定,既要有利于强化激励与约束,又要符合企业的实际情况;
- (五) 薪酬收入坚持“有奖有罚、奖罚对等”的原则。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对高级管理人员进行考核以及确定薪酬分配的管理机构。

第六条 薪酬与考核委员会的工作包括以下内容:

- (一) 根据公司董事、总经理和其他高级管理人员岗位的主要范围、职责、重要性,制定薪酬计划或方案;该等薪酬计划或方案主要包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系,奖励和惩罚的主要方案和制度等,对公司高级管理人员薪酬提出方案或修改的意见;

(二) 检查公司高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评;

(三) 制订公司董事、总经理和其他高级管理人员的长期激励计划,并对公司长期激励计划进行管理;

(四) 负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第七条 高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬两部分组成。计算公式是:薪酬=基本薪酬+绩效薪酬。

(一) 基本薪酬: 主要考虑职位价值、责任、能力、市场薪资行情等。高管薪酬计算基数根据董事会决议确定。

(二) 绩效薪酬: 主要考虑公司的经济效益以及高级管理人员围绕公司经营完成自己工作目标的效率和质量。绩效薪酬是根据公司经营指标、净利润指标(不包含董监高薪酬,下述净利润的含义相同)的完成情况高级管理人员完成工作目标的情况,由薪酬与考核委员会进行综合考核获得的奖励薪酬。

绩效薪酬的计算: 绩效薪酬=基本薪酬×考核系数

考核系数: 以上年的销售收入和净利润为基数,两者增长率各占 50%。

计算公式: 考核系数=(当年完成销售收入-销售收入基数)/销售收入基数×50%+(当年完成净利润-净利润基数)/净利润基数×50%

第八条 经营年度结束后,在会计师事务所完成审计后,薪酬与考核委员会应对高级管理人员的薪酬进行考核。

第九条 高级管理人员在工作中有重大失误及违法、违规行为,给公司造成重大损失的,不予发放绩效薪酬,并可相应扣减基本薪酬。

第十条 薪酬与考核委员会将最终考核结果以及高级管理人员的薪酬实施具体方案,经董事会审议批准后,由公司统一实施。

第十二条 本方案经董事会审议通过后实施。

第十三条 本方案未尽事宜由公司董事会负责解释。

山东弘宇精机股份有限公司

2025 年 10 月