

# 四川浩物机电股份有限公司

## 高管人员薪酬与绩效考核制度

第一条 为健全公司激励机制，充分调动高级管理人员的积极性，促进企业经济效益的不断提升，实现公司价值最大化，特修订本制度。

第二条 本制度适用于公司总经理、副总经理、财务总监和董事会秘书。

第三条 薪酬及考核遵循以下原则：

- （一）薪酬确定要与公司规模、业绩相符，同时与外部薪酬水平相衔接；
- （二）通过绩效考核把高管的收入与公司绩效、个人绩效紧密结合；
- （三）不断完善评价机制，坚持内部业绩指标与外部市场价值相结合。

第四条 高管人员实行月薪制，月薪标准由薪酬与考核委员会根据高管人员所聘岗位、结合公司经营业绩情况及外部收入水平等调整确定。

第五条 高管人员月薪由基本工资和绩效工资两个部分构成，基本工资和绩效工资按月发放。

第六条 高管人员的绩效考核，实行月度考核与年度考核相结合、考核结果与绩效工资挂钩。

第七条 绩效考核指标及考核办法

（一）绩效考核指标包括：

### 1、市值增长率

市值增长率是指考核期公司股票平均市值同基期平均市值的比率。计算公式：

市值增长率 = (考核期公司股票平均市值 - 基期平均市值) ÷ 基期平均市值 × 100%

其中：

基期公司平均市值 = 基期成交总金额 ÷ 基期成交总股数 × 基期期末总股本 + 基期内已实施的现金分红派息总额

基期为最近的三个交易年度。

考核期公司股票平均市值 = 考核期成交总金额 ÷ 考核期成交总股数 × 考核期末总股本 + 考核期内已实施的现金分红派息总额。

### 2、加权平均净资产收益率

加权平均净资产收益率是指考核期公司净利润与加权平均净资产的比率。

（二）考核办法

## 1、考核计分办法

按 100 分值进行考核，绩效考核综合得分等于各项考核指标得分之和。

序号	指标名称	基本分	考核计分办法
1	市值增长率	60 分	得分=考核期平均市值÷（基期平均市值×（1+市值增长率目标值））×基本分 但当达成率>100%时，仅按满分计分。
2	加权平均净资产收益率	40 分	达到目标值，得基本分；高于目标值，不加分；每减 1 个百分点，相应减 5 分，直到基本分扣完为止。

## 2、月度绩效考核

（1）按照考核计分办法计算月度绩效考核综合得分。月度市值增长率目标值以年度市值增长率目标值为基准；月度加权净资产收益率目标值按年度加权净资产收益率目标值÷12 为基准，计分对应调整为：每减 0.1 个百分点，相应减 6 分，直至基本分扣完为止。

### （2）考核程序

A、每月 8 日前，公司财务部、证券事务部向经营管理部提供上月考核指标完成情况，经营管理部计算月度考核综合得分。

B、每月 10 日前，考核结果经总经理审批后通知人力资源部，人力资源部依据考核结果计算高管月绩效工资。

### （3）月度绩效工资计算公式

月度绩效工资=高管月度绩效工资基薪×月度绩效考核综合得分÷100

（4）月度绩效工资每月兑现 80%，其余 20%延迟至年终根据年度绩效考核结果一次性支付。

## 3、年度绩效考核

依据公司年度市值增长率和加权净资产收益率的最终结果进行考核，按照年度考核目标值对月度考核累积结果进行修正，相应增减绩效工资。

## 第八条 特别奖励金

1、当年归属于公司股东的扣除非经常性损益的净利润（以下简称“扣非净利润”）为正时，提取特别奖励金。计算公式如下：

特别奖励金=考核期扣非净利润÷基期扣非净利润×特别奖励金提取基数

其中：

基期扣非净利润为公司最近的三个会计年度实现的扣非净利润的平均值。

在计算特别奖励金时，与并购重组相关的费用在对应的收益合并至公司时统一核算。

2、特别奖励金主要用于奖励公司高管人员及其他有特殊贡献的人员，具体分配方案

由人力资源部拟定后报总经理办公会审核。

第九条 高管人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放绩效薪金：

1、违反国家法律法规或公司内部规章制度，或发生严重损害公司利益或声誉，或给公司造成重大损失的。

上述情形需经薪酬与考核委员会认定，董事会批准；

2、因个人原因离职、辞职或被免职的。

第十条 董事会授权薪酬与考核委员会根据公司发展各个阶段的实际情况，并参照行业平均水平，在合理范围内确定公司高管人员的基本工资、绩效工资基薪、考核指标目标值、特别奖励金提取基数以及专项奖励金等，并报公司董事会备案。

第十一条 附则

（一）本制度解释权归公司董事会。

（二）本考核制度从董事会审核通过之日起施行。

四川浩物机电股份有限公司

二〇一八年十一月二十二日