

广州毅昌科技股份有限公司

2020 年绩效激励方案

一、方案原则：公司多赚员工多得，公司少赚员工少得，公司不赚员工不得。

二、激励范围：集团职能部门非一线（营销及项目中心除外）。

三、绩效奖金：采取净利润提成的方式。

四、净利润：集团合并报表净利润，经营性净利润+项目收益。

五、激励系数：

- 1、集团职能部门激励系数合计 13.28%；
- 2、各职能激励系数由集团管理中心统一集中管理。

六、绩效奖金计算及发放

1、集团总经理年度绩效奖金 = 实际完成净利润 × 激励系数

当实际完成净利润 > 目标净利润，超出部分，激励系数×2

2、职能部门绩效奖金总额 = 实际完成净利润 × 激励系数

2.1 职能总绩效奖金总额 = 净利润 × 激励系数 × KPI

当 实际完成净利润 > 目标净利润，超出部分，激励系数×2

2.2 职能部门其他成员年度绩效奖金： 赋予职能总分配权，具体分配方案报集团管理中心备案，集团仅做总额控制。各职能部门发放金额不得超过该职能部门年度绩效奖金总额。

3、核算方式：季度滚动核算

一季度绩效奖金总额 = 1 季度净利润 × 激励系数；

二季度绩效奖金总额 = 1-6 月份净利润 × 激励系数 - 1 季度已发放激励；

三季度绩效奖金总额 = 1-9 月份净利润 × 激励系数 - 累计已发放激励；

四季度绩效奖金总额 = 全年净利润 × 激励系数 - 累计已发放激励。

4、绩效奖金发放路径：

4.1 集团职能季度绩效奖金发放流程：集团财务中心提供及利润-集团管理中心计算绩效奖金——集团财务中心审核——集团总经理批准——集团管理中心发放；

4.2 前三季度季度绩效，分别在4月、7月、10月随工资一同发放，年度绩效减去前三季度已发放激励，视同年终奖，次年2月底之前完成发放。

七、财务核算

- 1、年度绩效计入当年成本费用；
- 2、季度绩效隔季发放，计入发放期间成本费用，在计算后期绩效时，不允许进行扣除；
- 3、在计算年度绩效时，不考虑四季度绩效对利润的影响；
- 4、四季度绩效即年终绩效，次年发放，财务核算计入当年成本费用。

即：一季度绩效，在4月份发放，计入4月份成本，二季度绩效，计入7月份成本，三季度绩效，计入10月份成本。全年绩效为不考虑4季度绩效的净利润*激励系数。次年发放，财务核算计入当年成本费用。

八、执行周期

- 1、本方案试运行一年，激励系数每年调整。
- 2、本方案自2020年1月1日起开始执行。