

浙江春晖智能控制股份有限公司

高级管理人员绩效薪酬考核办法

为促进浙江春晖智能控制股份有限公司（以下简称“公司”）经营管理团队不断提高管理水平和经营能力，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律法规及《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，结合公司实际，特制订本考核办法：

一、考核对象

本办法适用于公司董事长及高级管理人员（包括经理、副经理、董事会秘书、财务负责人等）。

二、考核管理机构

董事会薪酬与考核委员会：制定考核标准、组织考核、审核结果、提出薪酬兑现建议；

配合部门：财务部提供经审计财务数据，董办/各业务部门提供履职/工作完成记录，审计机构复核核心数据。

三、核心考核标准

考核指标	权重	核算依据	计分规则
年度销售收入完成率	40分	经审计营业收入	完成率=实际/目标，超100%按实际计，得分=40分*完成率。
年度归母净利润完成率	60分	经审计归母净利润	完成率=实际/目标，超100%按实际计，得分=60分*完成率。
董事长评分	20分	董事长评价	附加分
综合得分=销售收入得分+净利润得分+董事长评分			

四、考核周期及程序

（一）考核周期：自然年度考核，次年4月30日前完成考核全流程。

（二）考核程序

1、年初考核目标的制定、任务确认；

2、年终后财务部提供经审计财务数据，董办/各业务部门提供履职/工作完成记录，薪酬与考核委员会作考核预评价，审计机构复核核心数据，提交薪酬与考核委员会确认后按股东会/或董事会批准的薪酬方案执行。

五、考核结果应用

1、得分 ≥ 100 分：全额发放+董事会核定系数超额奖励（以绩效薪酬 50%为上限）；

2、 $80 \text{分} \leq \text{得分} < 100$ 分：全额兑现绩效薪酬，无超额奖励；

3、得分 < 80 分：扣减 50%绩效薪酬；

4、绩效薪酬兑现时间：60%在年度绩效预评价后兑现；40%在年度报告披露及正式绩效评价完成后兑现。

5、超额奖励在年度报告披露及正式绩效评价完成后兑现。

六、特殊情形处理

1、出现《董事、高级管理人员薪酬管理制度》第十三条情形（违规/失职/重大损失等），直接降薪或不予发放绩效奖金；

2、财务报告追溯重述/违法违规（造假/资金占用等），追回相关行为发生期间已经发放的绩效薪酬/中长期激励，停止/扣减未支付部分；

3、公司盈转亏/亏损扩大，高管平均绩效薪酬应相应下降，未下降的按规定披露原因并重新审核薪酬标准；

4、岗位变动：按任免决议时间，按月核算实际任期薪酬/绩效。

七、附则

1、考核调整：经营环境/外部政策重大变化，经薪酬与考核委员会提议、董事会批准，可调整考核目标/标准；

2、专项奖惩：经薪酬与考核委员会审批、董事会批准，可设专项奖/惩作为薪酬补充；

本办法未尽事宜按《公司法》《公司章程》及《董事、高级管理人员薪酬管理制度》执行，本办法自董事会审议通过之日起生效及实施，由董事会负责解释。

浙江春晖智能控制股份有限公司

2026年4月