

深圳市聚飞光电股份有限公司

董事长薪酬考核管理办法

深圳市聚飞光电股份有限公司（以下简称“公司”）为了规范董事长薪酬及绩效管理，建立科学有效的激励与约束机制，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等法律、法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本管理办法。

一、公司董事长薪酬考核管理原则

- 1、坚持符合市场经济需要、实现企业价值最大化的原则。
- 2、坚持绩效优先、兼顾公平的原则，薪酬水平与公司经营效益及发展目标挂钩。
- 3、坚持激励与约束并重、权利与责任对等、利益与风险共担的原则。
- 4、坚持薪酬与公司战略发展相结合的原则，促进公司的长期稳定、健康、持续发展。

二、董事长绩效考核

董事长的绩效考核与公司的战略发展、年度效益及重大工作推进直接挂钩，薪酬激励与公司各项考核直接挂钩。

三、董事长薪酬构成及管理

董事长的薪酬主要由基本年薪与绩效薪酬组成。

1、基本年薪：基本年薪属于固定薪酬，参考市场同类薪酬标准，按月分摊发放。在发放基本年薪时，代扣代缴个人应缴纳的社会保险和住房公积金。

2、绩效薪酬：绩效薪酬与净利润完成情况、经营管理绩效完成情况以及各项核心工作考核情况紧密挂钩：

绩效薪酬=绩效薪酬基数×考核系数

绩效薪酬基数：若公司当年度效益实现盈利时，董事长的绩效薪酬基数与公司当年归属于上市公司股东的净利润完成情况挂钩。董事长绩效薪酬基数为当年

归属于上市公司股东的净利润的0.4%-0.6%。在该比例区间内，取值参考当年个人绩效，绩优则取值高，绩差则取值低。

3、考核系数：

除对归属于上市公司股东的净利润实现情况进行考核外，还需对公司的其他核心任务及重点推进工作进行严格考核和评价。根据考核结果分A、B+、B、C、D五个等级：

综合考核等级	考核分数	系数区间
A 等级	105 分及以上	(1.2-1.2)
B+等级	95 分及以上	(1.1-1.19)
B 等级	80 分及以上	(1-1.09)
C 等级	70 分及以上	(0.8-0.99)
D 等级	70 分以下	(0-0.79)

4. 否决条件

考核年度内，存在下列情形之一，可酌情扣减董事长当年应获得的年度绩效薪酬：

(1) 公司董事长个人受到中国证券监督管理委员会及派出机构公开批评或处罚。

(2) 公司董事长个人受到深圳证券交易所通报批评、公开谴责等。

(3) 董事长在执行公司职务过程中，经公司监事会认定存在违反法律、法规、《公司章程》或损害公司利益行为的。

四、薪酬考核流程

1、薪酬与考核委员会于每年年初结合公司经营计划及年度工作重点，明确公司经营结果考核体系和个人工作成效考核体系，确定考核表。考核体系不得随意变动，因客观情况发生重大变化确需变更的，由薪酬与考核委员会提出修订意见，重新签订。

2、薪酬与考核委员会在考核年度结束后，组织对公司经营结果和个人考核绩效的各项指标完成情况进行评估，形成绩效薪酬计算结果。

五、附则

- 1、本办法中未作规定的，依照国家有关法律法规，以及公司相关制度执行。
- 2、本办法由董事会薪酬与考核委员会提出，并解释和修订。
- 3、本办法经董事会审议并经股东大会批准后生效实施。

深圳市聚飞光电股份有限公司

董事会薪酬与考核委员会

2019年3月29日