

深圳市聚飞光电股份有限公司

高级管理人员薪酬考核管理办法

深圳市聚飞光电股份有限公司（以下简称“公司”）为了规范高级管理人员薪酬及绩效管理，充分调动高级管理人员工作的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本办法。

一、高级管理人员薪酬考核管理原则

- 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、高级管理人员绩效考核

高级管理人员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、高级管理人员薪酬构成及管理

高级管理人员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，公司高级管理人员的绩效薪

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。总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书的绩效薪酬基数合计为当年归属于上市公司股东的净利润的 0.9%-1.3%。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、系数确定

以总经理年薪为基数，副职年薪按总经理 0.4-0.6 倍计发，财务总监、董事会秘书按总经理的 0.3-0.5 倍计发。根据个人不同贡献、分管业务范围和考核成绩有所区别，具体由薪酬与考核委员会确定。

4、考核系数

在经营年度开始之前，公司确定各单位的绩效考核指标，以分管单位年度绩效考核结果计算作为高级管理人员绩效考核的成绩。在经营年度中，如经营环境等外部条件发生重大变化，或遇内部调岗或者工作内容有调整，考核指标做相应调整。考核期末，高级管理人员考核成绩折算出个人绩效考核系数，具体如下：

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)

5、否决条件

包括但不限于：(1)环境污染事件；(2)安全生产事故；(3) 重大事项决策、重要干部任免、重要项目安排、大额资金的使用违规行为；(4) 受到监管部门通报批评、公开谴责等。

以上事项给企业造成重大不良影响或者重大损失的，除由有关部门依法处理外，考核时按照事件性质和影响程度在年度考核中扣减考核得分，直至降低考核等级。

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、适合本办法的高级管理人员包括：公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等。

2、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。

3、本办法由董事会薪酬与考核委员会提出，并解释和修订。

4、本办法自公司董事会审议批准之日起生效实施。

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