

佛山市国星光电股份有限公司

高级管理人员薪酬考核管理办法

1、总则

1.1 为进一步加强和规范公司薪酬管理，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动高级管理人员工作的积极性和创造性，建立和完善激励约束机制，根据《公司法》等相关法律以及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，并对标行业整体薪酬水平的基础上，特制定本办法。

1.2 本方案适用于公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

1.3 公司高级管理人员年度薪酬的确定遵循以下原则：

- (1) 实行收入水平与公司效益及经营目标紧密挂钩的原则；
- (2) 坚持按劳分配与责、权、利对等相结合的原则；
- (3) 薪酬与公司长远利益相结合的原则，促进公司的长期稳定发展。

1.4 公司董事会薪酬与考核委员会负责高级管理人员薪酬的核定及绩效考核。

2、薪酬构成、标准及发放

2.1 公司高级管理人员年度薪酬由以下部分构成：

年度薪酬=基薪薪酬+绩效薪酬+超额盈利奖+单项奖

其中，**基薪**：是年度薪酬中的固定部分，按月发放。具体标准参考公司上年度经营业绩情况及行业水平等每年初制定并报董事会批准。

绩效薪酬：年度薪酬中的浮动部分，与当年度业绩考核结果挂钩。具体计发标准如下：

单位：万元

归母净利润	基数比例	分段绩效额最高值	累计最高值
0-5,000（不含）	归母净利润的 0.4%	20	20
5,000-10,000（含）	归母净利润的 0.35%	17.5	37.5
10,000-20,000（含）	归母净利润的 0.3%	30	67.5

20,000-30,000（含）	归母净利润的 0.25%	25	92.5
30,000-50,000（含）	归母净利润的 0.2%	40	132.5
50,000-100,000（含）	归母净利润的 0.15%	75	207.5
100,000-150,00（含）	归母净利润的 0.1%	50	257.5

超额盈利奖：公司在年度归母净利润超过当年利润指标的情况下，提取不超过超额归母净利润的 1%作为高管超额奖励，分配比例为总经理个人奖励金按超额归母净利润的 0.14%计发，其他高管成员按超额归母净利润的 0.08%计发。同时，个人超额盈利奖原则上不得超过高管本人当年年薪总额的 25%。具体发放事宜由董事会薪酬与考核委员会审核监督。

单项奖：由董事会薪酬与考核委员会核定科技创新、管理创新、资本运营等方面做出的突出贡献，由经营班子根据年度公司战略发展要求和核心工作、高管的个人工作职责草拟方案，明确评选单项奖的标准和程序，提交董事会审议通过。单项奖的奖励方案由董事会薪酬与考核委员会与董事会批准，形成董事会决议后予以发放。

2.2 系数确定

以总经理年薪为基数，副职年薪按总经理（0.6-0.95 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。

3、绩效考核

3.1 考核指标

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	90 分及以上	(1.1-1.2)
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)

3.2 否决条件

包括但不限于：(1) 党风廉政等政治责任事件；(2) 环境污染事件；(3) 安全生产事故；(4) “三重一大”违规行为；(5) 违反上级文件规定的有关行为（融资性贸易等）。

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。

4、中长期激励

公司连续三年业绩稳定并持续增长，可根据经营业绩目标完成情况和高级管理人员的工作绩效，在其年度薪酬基础上适时额外提出一定比例的中长期激励项目，包括但不限于期权、限制性股票等股权激励方案，获得批准后予以执行。

5、福利津贴

按照公司当年执行的福利制度规定执行。

6、附则

- 6.1 本方案经董事会批准生效起实施。
- 6.2 本方案由薪酬与考核委员会负责解释。