



思源电气股份有限公司

2018 年度高级管理人员薪酬及考核方案

为保证思源电气股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员有效履行其相应职责和义务，建立责权利相适应的激励约束机制，合理确定公司高级管理人员的绩效评价标准、薪酬水平及支付方式，同时参考公司 2017 年度的实际经营发展情况及行业薪酬水平，特制定本公司 2018 年度高级管理人员薪酬及考核方案。

公司高级管理人员包括董事长、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第一部 薪酬确定原则

1、在公司任职的非独立董事、高级管理人员，按其所在的岗位及所担任的职位领取相应的薪酬；其中，同时兼任高级管理人员的非独立董事以高级管理人员身份领取薪酬。

年度薪酬确定依据：按其岗位性质，根据其在经营、管理过程中所担任的相关职务，以及在实际工作中的工作绩效、履职能力和责任目标完成情况，并结合公司的经营业绩综合确定。高级管理人员有兼职的，采用就高不就低的原则，领取较高金额的一份薪酬。

2、在公司任职的非独立董事、高级管理人员的年度薪酬由基本年薪、绩效奖金组成，其中：基本年薪固定发放，绩效奖金按考核结果发放。

第二部分 总经理 2018 年薪酬考核方案

一、适用期限

2018 年 1 月 1 日—12 月 31 日

二、适用对象

公司总经理

三、薪酬的构成及确定

1、2018 年公司总经理年度薪酬由基本年薪、绩效奖金组成，其中：基本年薪固定发放，绩效奖金按考核结果发放。

2、2018 年公司总经理基本年薪（13 个月工资）按月工资发放，第 13 薪在年底发放。

高级管理人员职务	姓名	月薪（万元）	基本年薪（万元）
----------	----	--------	----------

总经理	董增平	9.3	120.9
-----	-----	-----	-------

3、年度绩效奖金：

年度绩效奖金=员工月薪*奖金基准月数*奖金系数

奖金基准月数为 12 个月；奖金系数根据 PPC 得分对应优秀、良好、合格、待改进四个绩效等级设置，具体如下表：

PPC 得分	对应考核等级	对应奖金系数
$90\% \leq P$	优秀	1.6
$75\% \leq P < 90\%$	良好	1
$60\% \leq P < 75\%$	合格	0.8
$P < 60\%$	待改进	0.5

第三部分 其他高级管理人员 2018 年薪酬考核方案

一、适用期限

2018 年 1 月 1 日—12 月 31 日

二、适用对象

公司副总经理、财务总监、董事会秘书等

三、薪酬的构成及确定

1、2018 年公司副总经理、财务总监、董事会秘书等高级管理人员年度薪酬由基本年薪、绩效奖金组成，其中：基本年薪固定发放，绩效奖金按考核结果发放。

2、2018 年公司副总经理、财务总监、董事会秘书基本年薪（13 个月工资）按月工资发放，第 13 薪在年底发放。

高级管理人员职务	姓名	基本年薪（万元）
副总经理兼财务总监，董事会秘书	林凌	85.8
副总经理	杨帜华	89.7

3、年度绩效奖金与个人年度 PPC 绩效考核得分挂钩（PPC 根据公司战略目标分解确定）、与公司净利润增长达成率挂钩。

年度绩效奖金=员工月薪*（PPC 奖金月数+集团净利润增长达成奖金月数）

其中：PPC 奖金月数按照对应岗位的 PPC 达成率区间确定，净利润增长达成奖金月数按照对应岗位的净利润增长达成率区间确定。

第四部分 其他

公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，符合薪酬发放条件的，按其实际任期计算并予以发放。

备查文件：2018 年度高管个人绩效合约

思源电气股份有限公司

二〇一八年六月二十二日