

深圳莱宝高科技股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬方案

（第三次修订稿）

一、目的

为有效调动深圳莱宝高科技股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的积极性和创造性，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收入水平及其支付方式，特制订本方案。

二、适用范围

1、本方案适用于下列人员：

- （1）在公司工作的董事、监事
 - （2）公司总经理
 - （3）公司副总经理、总师或总监、董事会秘书等董事会聘任的高级管理人员。
- （上述适用人员以下统称“高级管理人员”）

2、考核范围为公司当年度的总体经营业绩。

三、原则

- 1、高级管理人员年度薪酬的标准以尊重历史为原则，根据岗位责任大小和业绩优劣，合理拉开薪酬水平差距，体现强化激励和约束机制；
- 2、高级管理人员的薪酬应与公司长远发展及当年度经营业绩挂钩，防止短期行为，促进公司的长期稳健发展；
- 3、严格遵守国家的法律法规和国家有关薪酬制度的政策规定；
- 4、高级管理人员薪酬收入必须做到规范、公开、透明。

四、组织管理

- 1、公司董事会下设薪酬与考核委员会作为高级管理人员的薪酬考核管理机构。
- 2、薪酬与考核委员会负责高级管理人员的薪酬考核方案和考核标准的制订，根据董事会审定的年度经营计划，组织、实施对高级管理人员的年度经营绩效的考核工作，并对薪酬制度执行情况进行监督。

五、薪酬构成和发放标准

高级管理人员的年度薪酬由基本薪酬和年度绩效薪酬两部分构成，具体内容如下：

1、基本薪酬标准及发放规定：

基本薪酬指公司向高级管理人员支付的固定收入，以现金形式按月支付，其中：董事长基本薪酬为每月8万元，总经理基本薪酬7.2万元，每位其他管理人员的基本薪酬最高为总经理的75%。

此标准不得突破。董事会授权总经理对其他高级管理人员基本薪酬的具体比例进行细分，并报薪酬与考核委员会批准。

2、年度绩效薪酬计算及发放规定：

年度绩效薪酬是指董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员的年度经营业绩完成情况进行考核而确定发放的薪酬，具体规定如下：

年度绩效薪酬计算基数=基期净利润×75%+净利润额增加（或减少）额×阶梯比例

（1）净利润额增加（或减少）额=当年度净利润－基期（2012年度）净利润

（2）阶梯比例设定如下：

级数	增加额(+)/减少额(-)	阶梯比例
-2	10,000万元至20,000万元的(-)	65%
-1	0至10,000万元的(-)	60%
1	不超过10,000万元的(+)	60%
2	超过10,000万元至20,000万元的部分(+)	65%
3	超过20,000万元至30,000万元的部分(+)	70%
4	超过30,000万元至40,000万元的部分(+)	75%
5	超过40,000万元的部分(+)	80%

董事长年度绩效薪酬 = 年度绩效薪酬计算基数 × 1.2%

总经理年度绩效薪酬的计提比例为董事长的90%。

每位其他高级管理人员最高绩效薪酬=总经理年度绩效薪酬×75%

此标准不得突破。董事会授权总经理对其他高级管理人员年度绩效薪酬的具体比例进行细分，并报薪酬与考核委员会批准。

3、年度部分绩效薪酬延迟支付的规定：

每位高级管理人员年度绩效薪酬当年支付80%，剩余20%次年延迟支付。若在延迟支付期间，高级管理人员在经营过程中出现重大过失则相应扣发延迟支付的部分或全部年度绩效薪酬。

4、本方案所述净利润以公司聘请的会计师事务所审计结果为准，且该净利润为扣除非经常性损益数。

5、若公司净资产发生重大变动或时，如公司增发股票等，董事会授权薪酬与考核委员会根据公司净资产变动情况对本方案做出相应地调整，并履行相应的审批程序。

若遇经济形势、行业经营环境发生重大变化造成公司经营业绩出现大幅增减，出现本方案明显不合理状况时，授权薪酬与考核委员会根据本方案的原则及规定，在尊重历史和现实、保证股东合理回报的基础上，科学、合理地考核公司管理团队的工作业绩，确定董事、监事和高级管理人员的薪酬水平。

六、本方案由董事会薪酬与考核委员会拟订，高级管理人员薪酬方案报董事会审批；其中在公司工作的董事及监事薪酬方案经董事会审议通过后报股东大会审批。修订时程序同上。

七、本方案自董事会（股东大会）审议通过后实施，并由董事会负责解释。

深圳莱宝高科技股份有限公司

二〇一九年三月二十八日