



广州智光电气股份有限公司

高级管理人员薪酬及绩效考核管理办法

一、目的

为了提高广州智光电气股份有限公司（下称“股份公司”）高级管理人员的工作积极性和创造性，建立健全激励机制，提高股份公司整体经营管理水平、质量和效益，提升股东回报水平，确保公司持续健康地发展，特制定本暂行办法。

二、适用范围

本办法适用于股份公司高级管理人员的薪酬及绩效考核，高级管理人员是指由股份公司董事会任命的总裁、副总裁、财务总监、总工程师、董事会秘书等对公司日常经营起领导、关键作用的经营管理层成员（下称“经营管理层成员”）。

三、薪酬管理

1、经营管理层成员薪酬由“年薪”和“经营奖”两部分组成，其中“年薪”由“基础年薪”和“绩效年薪”组成。

2、年薪部分

2.1、在考核年度年初，根据公司经营状况和发展规划，参考行业薪酬水平、所处岗位、对应职能职责，确定经营管理层成员的年薪额度。

2.2、“**基础年薪**”指根据各经营管理层成员所处岗位，以及所承担的公司经营或管理责任为依据，按年薪总额的一定比例，平均到每个自然月发放的固定薪酬。

2.3、“**月度绩效**”指月度薪酬中浮动部分，根据各经营管理层成员所处岗位，以及所承担的公司经营或管理责任为依据，按年薪总额的一定比例，根据月度/季度绩效结果于每月薪酬中核算发放；

2.4、“**绩效年薪**”指根据各经营管理层成员所处岗位，以及所承担的公司经营或管理责任为依据，按年薪总额的一定比例，综合运用公司总体经营指标完成情况、个人年度述职评议、岗位绩效考核结果等后发放的年薪部分。

3、经营奖部分



经营奖,指根据经营管理层完成股份公司年度经营考核指标的情况下对经营管理层成员发放的年薪之外的经营奖励。

四、绩效考核

1、考核构成

1.1、季度考核

经营管理层成员的季度考核结果由个人岗位绩效、所属单元组织绩效组成。

各部分权重如下表:

层级 \ 权重	个人岗位绩效		所属单元 组织绩效
	分管事业部绩效	分管职能类部门绩效	
经营管理层	50%	20%	30%

1.2、年度考核

经营管理层成员的年度考核结果由所属单元年度组织绩效、个人季度岗位绩效、个人年度岗位绩效、个人述职考核四部分组成。

各部分权重如下表:

层级 \ 权重	所属单元年度组织绩效	个人季度岗位绩效	个人年度岗位绩效	年度述职得分
经营管理层	30%	20%	30%	20%

1.3、董事长和总裁组织对经营管理层成员进行年度岗位绩效考核,其中总裁考核结果由董事长审定;副总裁及相当级别成员考核结果由总裁初审,董事长审定。

2、考核结果的运用

经营管理层成员的考核结果直接运用于绩效年薪的发放,并作为经营奖分配(若有)的参考依据。

五、经营奖管理

经营管理层各成员根据其年度工作与公司总体经营指标完成的紧密度及贡献度,分享经营奖奖金包,具体原则如下:



1、年度经营奖金包根据当年度合并归母净利润、经营现金流达成等情况，按照一定比例的综合系数从当年度合并归母净利润为基数计算确定，综合系数的数值不得高于 10%。

2、仅分管股份公司各项管理工作副总裁及相当级别成员，只能分享股份公司经营奖金包。

3、承担下属板块（子公司）经营管理责任的经营管理层成员，可分享板块（子公司）经营奖金包与股份公司经营奖金包，所占权重原则上分别为 50%：50%，具体奖金金额根据其业绩贡献按程序报批确定。

4、股份公司合并归母净利润达到当年度考核目标时才可发放经营奖，否则当年度不生成新增经营奖。

5、股份公司经营激励奖金分三批次兑现，兑现比例分别为 70%、20%、10%，于年度审计报告出具后发放：

（1）第一年：兑现激励奖金比例 70%；

（2）第二年：如当年度不能达到年度归母净利润考核目标值 90%要求，则次年审计后兑现第二批次递延奖金的 50%；

（3）第三年：如当年度不能达到年度归母净利润考核目标值 80%要求，则第三批次递延奖金不予发放。

6、为了提升股份公司职能部门团队的激励效果，总裁可在经营管理层年度奖金包中分配一定的比例对股份公司核心骨干员工进行激励。

六、实施说明

1、股份公司经营管理层成员年度绩效考核及经营奖励方案，由总裁根据以上原则拟定，报董事长审定后实施。

2、股份公司财务管理部门、人力管理部门、预算与运营管理部门根据经营管理层成员年度绩效考核及经营奖励方案建立绩效考核数据系统和日常管理机制。

3、绩效年薪在下一年春节前，根据未经审计的财务报告对各经营管理层成员进行初步考核计算，经董事长批准后于春节前发放初核额度的 50%；在年度财务报告及经营指标经会计师事务所审计确定后，形成最终经营管理层成员考核结果，发放剩余绩效年薪和经营奖（如有）。



4、上述薪酬采取多退少补的方式发放，薪酬和经营奖均为税前数据。

六、其他

1、经营管理层成员有以下情形者，不发放绩效年薪及参与经营奖的分配：

1.1、执行职务时，违反法律、法规、公司章程和公司管理制度的规定，给公司造成重大损失或损害；

1.2、发生有管理责任的重大事故；

1.3、触犯法律，需承担刑事责任的；

1.4、任职不满半年主动离职的，不享有当年绩效年薪和经营奖；任职超过半年而未满一年时主动离职的，绩效年薪和经营奖可按全年有效工作时间折算发放。

2、经批准的经营管理层年度绩效考核及经营奖励方案所确定的考核指标和方法，原则上在考核期内不作调整；当出现以下情况时，可由总裁提出，由董事长审批通过后调整：

2.1、经济环境发生重大变化；

2.2、公司发展规划和目标发生重大调整；

2.3、影响公司经营的不可抗力事件的发生。

六、附则

本办法由董事会审议批准后实施；由董事会薪酬与考核委员会负责解释。