
苏州长光华芯光电技术股份有限公司

董事、监事和高级管理人员薪酬与绩效考核管理办法

第一章 总则

第一条 目的

为进一步完善公司董事、监事及高级管理人员的薪酬激励与考核机制，有效调动公司董事、监事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据法律法规及公司章程等有关规定，特制定本办法。

第二条 基本原则

（一）收入水平符合公司规模与经营业绩的原则，同时与同行业上市公司的薪酬水平相符。

（二）权、责、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符。

第三条 适用范围

本办法适用于公司董事、监事和高级管理人员。

第四条 适用期限

本办法经审议通过后至新修订后的办法审议通过之日止。

第五条 职责

（一）董事会薪酬与考核委员会是本办法制定、修订与执行的指导及管理机构，负责对本办法的执行情况进行监督。

（二）公司董事长负责组织本办法的实施与落实。

第二章 薪酬分类

第六条 公司独立董事实行津贴制度，津贴标准为每年9.6万元（税前）。具体津贴可根据行业状况及公司生产经营实际情况进行适当调整，该等调整须经董事会、股东大会审议通过。

第七条 在公司担任高级管理职务的非独立董事，按所担任高级管理职务领取薪酬。在公司任职未担任高级管理职务的非独立董事，按其在公司担任实际工作岗位领取薪酬。未在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬。

第八条 公司监事在公司按照所担任的实际工作岗位领取薪酬，参照公司职工相关薪酬与绩效制度执行，由公司总经理批准；未担任实际工作的监事，不在公司领取薪酬。

第九条 在公司经营管理岗位任职且签订劳动合同的高级管理人员，实行年薪制考核薪酬制度。

第三章 高级管理人员薪酬方案

第十条 高级管理人员个人年度薪酬总额=基本年薪（B）+绩效年薪（M）+超额奖金（E），在公司同时兼任多个职位的，其年薪按照就高不就低的原则兑现。

第十一条 基本年薪（B）：高管每年的固定薪酬部分。

第十二条 绩效年薪（M）：高管团队达到年度目标，则给与绩效年薪。绩效年薪的主要考核指标为营业收入和净利润，各占50%权重。

第十三条 绩效年薪的算法：

（一）营业收入和净利润任一指标没有达到年度目标的80%，该年度没有绩效年薪。

（二）营业收入和净利润均达到年度目标，则给与高管团队基本年薪总额的40%作为绩效年薪总额（M'）。

(三) 营业收入和净利润的完成率在 80%以上，但尚未全部达成 100%，则绩效年薪总额按照比例计算。

第十四条 高管团队绩效年薪的分配

(一) 高管团队于每年年底或次年年初进行公司年度内部的管理层述职，并由评审小组评分后进行排名，高管绩效分为 A、B、C 档，每档对应不同的绩效系数 (K)，并控制比例。总经理按系数 1.1 来认定，纳入控制比例内。具体如下：

考核等级	绩效系数 (K)	控制比例
A	1.2	20%
B	1	60%
C	0.9	20%

(二) 高管绩效年薪计算公式如下：(n 为高管总数，i 为第几位高管)

$$M_i = \frac{K_i B_i}{\sum_{i=1}^n K_i B_i} * M'$$

第十五条 超额奖励 (E)：如净利润指标超目标完成，则超额部分，按分段计算超额奖励总额 (E')，对高管团队进行奖励。具体比例如下：

净利润区间	奖励
目标净利润 < 实际净利润 ≤ 1.2 目标净利润	超额净利润的 10%
1.2 目标净利润 < 实际净利润 ≤ 1.5 目标净利润	超额净利润的 8%
实际净利润 > 1.5 目标净利润	超额净利润的 5%

注：净利润中，如包括非经常性的股权投资收益，按照一事一议的原则，由董事会确认该部分的计算方式。

第十六条 超额奖励的分配

(一) 根据各岗位对公司经营业绩影响因素，设置岗位贡献系数 (R)，兼任的就高不累加，具体如下：

职务	岗位贡献系数 (R)

总经理	1.5
常务副总经理	1.3
其他高级管理人员	1

(二) 高管超额奖励计算公式如下：(n 为高管总数，i 为第几位高管)

$$E_i = \frac{R_i}{\sum_{i=1}^n R_i} * E'$$

第四章 其他

第十七条 公司非独立董事、监事、高级管理人员基本年薪按月发放；独立董事薪酬按月发放；董事、监事、高级管理人员因参加公司会议等实际发生的费用由公司报销。

第十八条 公司董事、监事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算并予以发放。

第十九条 上述薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税、社保公积金等由公司统一代扣代缴。

第五章 附则

第二十条 本办法由薪酬委员会审核后，交由董事会、股东大会审议通过后生效并实施。由董事会负责解释。