

惠州光弘科技股份有限公司

2022年度高级管理人员薪酬方案

为了充分调动公司高级管理人员的积极性和创造性，提高经营管理水平，促进公司稳健、有效发展，按照风险、责任与利益相协调的原则，根据行业状况及公司生产经营实际情况，根据《公司章程》、《惠州光弘科技股份有限公司董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度》的规定，结合公司利润规模和实际发展状况，特制订本方案。

一、本方案适用对象

本方案所称的高级管理人员指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

二、本方案适用期限

本方案适用期限为 2022 年 1 月 1 日—2022 年 12 月 31 日。

三、薪酬原则

（一）责任原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及权责相结合等因素确定工资薪酬标准。

（二）绩效原则：绩效薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、奖罚、年度绩效考核结果等相结合，参考行业薪酬水平。

（三）统筹兼顾原则：薪酬方案与公司经营业绩及经营目标的完成情况挂钩，与公司持续健康发展的目标相符。

（四）竞争原则：注重收入市场化，制定合理的薪资结构比例，保持公司薪酬的吸引力以及市场上的竞争力，有利于公司吸引人才。

四、薪酬标准

公司高级管理人员的薪资由基本薪酬和绩效奖金构成，基本薪酬参考市场同类薪酬标准按月发放，与其承担责任、风险挂钩，结合考虑职位、责任、能力等因素确定。绩效奖金结合年度绩效考核结果等确定。

五、实施程序

本方案由公司董事会审议通过后正式实施，授权公司人力资源部和财务部负责本方案的具体实施。

惠州光弘科技股份有限公司

董事会

2022 年 4 月 22 日