

# 四川方向光电股份有限公司

## 高管人员薪酬与绩效考核制度

第一条 为推进四川方向光电股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业制度相适应的薪酬机制，充分调动高级管理人员工作积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司效益的增长，根据国家有关法律、法规的规定及公司章程，结合公司运用实际，特制定本制度。

第二条 本制度所称高级管理人员包括：公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第三条 薪酬制度遵循的基本原则

1、竞争性原则：在薪酬确定时，高管薪酬数额在同行业及公司所在地区平均薪酬基础上具有一定竞争性。

2、激励性原则：通过绩效考核，使高级管理人员的收入与个人绩效、公司绩效紧密结合，激发管理人员的积极性。

3、公平性原则：薪酬设计重在建立合理的价值评价机制，在统一的规则下，通过对管理人员的绩效考核决定其最终收入。

4、经济性原则：人力资源成本的增长与总利润的增长保持适当的比例，保障公司及全体股东的利益，实现可持续发展。

第四条 各级管理人员薪酬实行效益月薪制，并根据管理人员所

属不同系统和不同层级，按月考核并进行发放。

高级管理人员实行月薪制，月薪包括固定薪酬和绩效薪酬两个部分。

1、固定薪酬是指每月固定发放的部分，具体指执行本公司统一标准、不因岗位变动而变化的薪酬部分。包括基本工资、工龄工资、学历工资、专业技能工资等（其中，专业技能工资仅适用于技术类）。

岗位	月固定薪酬（单位：元）
总经理	15000
副总经理	5000
财务总监	5000
董事会秘书	5000

2、绩效薪酬是依据高级管理人员月度考核指标的完成情况发放的部分，具体指与公司管理绩效特别是效益指标挂钩的薪酬部分。根据管理人员所属不同系统、不同层级将企业效益按不同的权重计入考核。

岗位	月度绩效薪酬（单位：元）
总经理	15000
副总经理	5000
财务总监	5000
董事会秘书	5000

第五条 每一名高管人员的具体薪酬总额将依据其分管工作的职责和目标予以确定，并由董事会负责最终的审核。

第六条 高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放月度绩效薪金：

1、严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

2、严重损害公司利益的；

3、因重大违法违规行为被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合人员的；

4、因个人原因离职、辞职或被免职的。

第七条 本制度的解释权属公司董事会。

第八条 本制度经公司董事会审议通过后生效。

四川方向光电股份有限公司

二〇一二年六月七日