

广东超讯通信技术股份有限公司

高级管理人员薪酬管理办法

第一条 为充分调动和发挥高级管理人员的积极性和创造性,持续提升公司经营业绩,确保公司发展战略目标和年度经营指标的实现,广东超讯通信技术股份有限公司(以下简称“公司”)董事会薪酬与考核委员会特制定本办法。

第二条 本办法中所称高级管理人员是指《公司章程》规定的公司总经理、副总经理、财务负责人及董事会秘书。

第三条 公司高级管理人员薪酬发放与考核方案应遵循的基本原则:

1、“责任主导”原则:按岗位责任、风险程度、贡献大小及责权利相结合等因素确定各个岗位薪酬标准。

2、“绩效挂钩”原则:高级管理人员薪酬与公司经营业绩挂钩,结合个人绩效目标完成情况兑现。

3、“人才竞争”原则:薪酬水平需参照同行业及地区上市公司标准,保持公司薪酬对高级管理人员的竞聘优势。

4、“价值体现”原则:鼓励个人价值与公司战略发展目标协同、公开激励、适度约束原则。

第四条 董事会薪酬与考核委员会是确定公司高级管理人员薪酬方案、负责薪酬管理、考核和监督的专门机构。

董事会薪酬与考核委员会拟定高级管理人员薪酬方案后,提交董事会审议批准。薪酬与考核委员会对高级管理人员进行考核后,确定其薪酬分配。

第五条 公司高级管理人员薪酬结构包含:基本工资、绩效考核工资、年度奖金。

年收入标准 = 月收入标准 × 12 月 + 年度奖金

月收入标准 = 月基本工资标准(占月收入标准的 N%) + 月绩效考核工资标准(占月收入标准的 1-N%)

注: N%为占比系数,根据管理职位设定相应的比例。

年度奖金依照公司盈利状况及个人全年表现核定发放。

第六条 公司高级管理人员的薪酬评价标准与考核方案:

1、财务指标：董事会薪酬与考核委员会以年度财务预算指标以及公司聘任的会计师事务所出具的审计报告为依据进行考核。

2、个人工作目标指标：董事会薪酬与考核委员会根据高级管理人员年初设定的个人工作目标及实际完成情况，对其进行综合考核。

第七条 高级管理人员的薪酬均为税前收入，由公司代扣代缴个人所得税。

第八条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第九条 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

- 1、同行业薪酬增减水平；
- 2、通胀水平；
- 3、公司盈利状况；
- 4、组织结构调整；
- 5、岗位发生变动的个别调整。

第十条 本办法经董事会审议通过后生效。

第十一条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。