

首席执行官可变绩效激励政策

一、目的

首席执行官是公司高层管理人员的核心组成部分，为了充分发挥高层管理人员的聪明智慧和才干，对高层管理人员的薪酬设计以经营管理业绩以及风险责任为重点进行考核，旨在充分调动其积极性、主动性和创造性，从而有效地承担起经营管理的各项责任，提高效率，为股东创造价值，促进企业不断向更强更高发展。

二、薪酬结构

薪酬构成包括月度固薪、年度绩效奖金（即绩效激励奖金）等，发放方式如下：

- 1、月度固薪以月度为单位，结合员工每月实际出勤发放。
- 2、年度绩效奖金与个人绩效奖金系数、组织绩效系数双重挂钩，于次年 1 月末前 发放 100%部分，于次年6 月份审计后清算完毕，计算公式为：实际年度绩效奖金=年度绩效奖金基数×个人绩效奖金系数×组织绩效系数，其中：
 - （1）考核周期：以年度为考核周期。
 - （2）个人绩效奖金系数，以当前考核年度的绩效等级决定奖金系数。
 - （3）组织绩效系数，由当前年度集团销售完成率和利润完成率共同决定。
- 3、本方案中所有收入均为税前所得，个人所得税由企业代扣代缴。

三、年度绩效奖金追回条款

公司有权在以下情况发生时，要求员工全部或部分追回已支付的年度绩效奖金：

- （1）财务结果的重新陈述：若公司因会计差错、舞弊或其他原因需重述财务报表，且该重述导致原绩效目标未达标或超额奖励发放。
- （2）财务报告中的重大错误：因故意或重大疏忽导致财务信息错误，并因此影响了绩效薪酬的支付。
- （3）员工直接的不当行为：CEO 或其他高管因个人不当行为（如欺诈、故意违规、违反公司政策或职业道德）导致公司遭受财务或声誉损害。
- （4）其他导致财务报告失实的行为：任何员工的不当行为（如隐瞒风险、操纵数据等）致使公司财务报告不准确，并因此影响CEO 的绩效薪酬。