

北京联信永益科技股份有限公司

高级管理人员薪酬与考核管理办法

为建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，规范公司高层管理人员的薪酬与考核管理，充分调动高级管理人员的工作积极性，促进公司稳健、快速发展，根据《公司法》及公司章程等相关规定，结合本公司实际，特制定本办法。

一、适用范围

本办法所称高级管理人员是指参与公司经营管理的董事、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及董事会认定的其他人员。

二、薪酬结构

- 1、薪酬形式：年薪制。
- 2、薪酬结构：年基本薪酬 + 年绩效奖金。

三、薪酬标准

3.1 年基本薪酬：

年基本薪酬 = 年基本薪酬起薪标准 × 职务系数

高级管理人员年基本薪酬起薪标准是由董事会薪酬与考核委员会根据公司实际情况，按公司上一年度高级管理人员年基本薪酬实际水平及本年度承担的业绩目标情况所确定的本届高级管理人员基本年薪起薪标准。一般情况下，高级管理人员年基本薪酬起薪标准以不超过公司中层管理人员上一年度平均年薪的4倍为上限，每年初由董事会薪酬与考核委员会提出，提交董事会审批通过。职务系数根据高级管理人员实际担任的职务和具体岗位确定，具体标准：董事长为2.0~3.0，总经理为1.0~2.0，副总经理、财务总监的职务系数为0.5~1.0。兼任两个或两个以上职务者，系数不累加，按就高原则取系数。

3.2 年绩效奖金：

年绩效奖金以高级管理人员的年绩效考核结果为依据，包括两部分：业绩完

成奖金和超额净利润奖金。其中：

业绩完成奖金以公司净利润完成情况为依据，由董事会年初设定净利润目标，实际实现净利润超过目标值以后，对年度净利润目标值以内的部分计提10%作为高级管理人员的业绩完成奖金。

超额净利润奖金从公司超额完成的净利润中核算发放，具体计提方案根据每年预算情况确定。

每年年初，由董事会薪酬与考核委员会根据年初下达的年度经营计划中关于效益水平、综合管理和风险控制等方面的要求，制定高级管理人员的年绩效奖金考核指标体系。到次年初，董事会薪酬与考核委员会依据公司审计报告及审计委员会提供的审计报告、公司绩效考核制度等，进行高级管理人员年度业绩考核评估。董事会依据薪酬与考核委员会提供的考核意见和公司总经理室提出的建议方案，确定高管人员年绩效奖金。

在公司具备股票期权激励条件时，经董事会批准，年绩效奖金的一部分也可以用股票期权的方式兑现。

四、年薪的支付与管理

4.1 年基本薪酬的发放

年基本薪酬按月发放。

4.2 年绩效奖金的发放

每一年度结束后第二季度末之前，董事会负责完成高级管理人员的绩效考核，确定并发放高级管理人员的年绩效奖金。高级管理人员因换届、任期内辞职时，经董事会薪酬与考核委员会考核后，按其实际任职时间以及相应考核结果系数予以发放。高级管理人员因违规、违纪等原因被解聘时，其年绩效奖金不予发放。

4.3 公司高级管理人员年薪收入需按国家规定缴纳个人所得税，并由公司代扣代缴。

五、本办法未尽事宜或与国家法律法规、《公司章程》相抵触，则按国家法律法规或《公司章程》的规定执行。

六、本办法由公司董事会负责解释，经公司董事会审议通过后施行，修改时亦同。《北京联信永益科技股份有限公司第二届高级管理人员薪酬方案》同时废止。

北京联信永益科技股份有限公司

2011年3月28日