

# 厦门三五互联科技股份有限公司

## 关于公司高管薪酬调整及业绩特别奖励金方案

公司为了能更好地体现权、责、利的一致性，充分调动高管人员的积极性，结合公司的行业整体薪酬水平、公司实际经营情况以及当地消费水平，经公司提名、薪酬与考核委员会提议，提出高级管理人员的 2012 年度薪酬调整及业绩特别奖励金方案如下：

### 一、 2012 年度高管薪酬调整（税前）：

单位：万元

姓名	职务	2012 年拟调整薪酬		2011 年薪酬
		由基本年薪及绩效年薪构成		
		基本年薪	绩效年薪基数	
龚少晖	董事长兼总经理	47.6	6	52.4
杨小亮	董事会秘书	36	4.5	38.5
乔红军	副总经理	36	4.5	39.3
周娟	副总经理	36	4.5	39.2
李云飞	副总经理	41.8	5.4	46.2
田承明	副总经理	48	6.1	19.6

注：实际发放的绩效年薪在绩效年薪基数的基础上，根据公司有关绩效考核评定方法进行考核并计算。

### 二、 业绩特别奖励金：

如 2012 年度完成的经审计净利润超过 2011 年度净利润(合并利润表归属于母公司所有者的净利润，下同)，则超过净利润部分的净利润，公司按照下列方法对高管给予业绩特别奖励金。

1、2012 年度完成的净利润如超过 2011 年度净利润的 10%-20%（含 20%），则公司可以在该部分超过的净利润中，提取其中 5%的比例作为高管的业绩特别奖励金；

2、2012 年度完成的净利润如超过 2011 年度净利润的 20%-50%（含 50%），则公司可以在该部分超过的净利润中，提取其中 10%的比例作为高管的业绩特别奖励金；

3、2012 年度完成的净利润如超过 2011 年度净利润的 50%以上，则公司可以在该部分超过 50%的净利润中，提取其中 20%的比例作为高管的业绩特别奖励金；

4、上述业绩特别奖励金，董事会授权总经理制定具体分配方案，提交提名、薪酬及考核委员会批准后执行。公司可以根据实际情况，保留一部分作为延期支付，或作为总经理特别奖励基金、用于突出贡献人员的奖励，具体实施方案由董事会授权总经理制定，并提交提名、薪酬及考核委员会批准后执行。

厦门三五互联科技股份有限公司

董 事 会

2012年4月25日