

2012 年公司董事、高级管理人员 薪酬与绩效考核方案

一、目的

为有效调动公司高级管理人员的积极性和创造性，建立责权利相适应的激励约束机制，合理确定公司高级管理人员的收入水平及其支付方式，根据公司章程和有关规定，特制订本方案。

二、适用范围

1、本方案适用于下列人员：

（1）在公司工作并领取薪酬的董事、公司总裁

（2）公司副总裁、总工程师、财务总监、董事会秘书等董事会聘任的高级管理人员。

上述适用人员以下统称“高级管理人员”

2、考核范围为公司当年度的总体经营业绩。

三、考核管理

1、公司董事会下设薪酬与考核委员会作为高级管理人员的薪酬考核管理机构。

2、薪酬与考核委员会负责高级管理人员的薪酬考核方案和考核标准的制订，根据董事会制定的年度经营计划，组织、实施对高级管理人员的年度经营绩效的考核工作，并对薪酬制度执行情况进行监督。

四、薪酬构成和标准

高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成，具体内容如下：

1、基本薪酬规定：

基本薪酬指公司向高级管理人员支付的固定收入，以现金形式按月支付，占总体薪酬 70%。

2012 年度董事长、副董事长、总裁基本薪酬为每月 5.22-7.15 万元；其他高级管理人员的基本薪酬为每月 2.20-2.40 万元。

2、绩效薪酬规定：

绩效薪酬是指董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员的年度经营业绩完成情况进行考核而确定发放的薪酬，占总体薪酬 30%，具体规定如下：

高级管理人员年度实际发放绩效薪酬 = 绩效薪酬 × 绩效系数。提取比例：

公司完成 年度经营指标的比例	董事、高级管理人员 绩效系数
< 70%以下	0
≥ 70% ≤ 80%	0.8
> 80% ≤ 120%	1
> 120%部分	1.2

董事会授权总裁对其他高级管理人员绩效薪酬的具体考核指标、考核目标和比例系数进行确定。

3、本方案所述净利润、销售收入等数据均以公司聘请的会计师事务所审计结果为准。

4、若公司遭遇外部经济形势或行业经营环境发生重大变化时，董事会授权薪酬与考核委员会可根据具体情况及相关规定，在保证股东合理投资回报的基础上，对本方案进行调整，科学、合理地考核公司管理团队的工作业绩，合理确定董事、高级管理人员的薪酬水平。

五、本方案自董事会审议通过后实施，并由董事会负责解释。

2012 年 3 月 28 日