

# 北京掌趣科技股份有限公司

## 高级管理人员薪酬与绩效考核管理办法

### 第一章 总则

第一条 为强化公司业务经营责任,建立和完善现代企业高级管理人员的激励和约束机制,充分调动高层管理人员的积极性和创新性,提升公司业务经营效益和管理水平,结合公司实际,特制定本办法。

第二条 本办法适用对象为公司高级管理人员,具体包括以下人员:

- (一) 公司总经理、副总经理、董事会秘书;
- (二) 公司董事会认定的其他人员。

第三条 公司高级管理人员的薪酬以公司经营经济指标和综合管理为基础,根据公司年度经营计划和分管工作的职责及工作目标,进行年度综合考核确定。

第四条 公司薪酬及绩效考核遵循以下原则:

- (一) 坚持薪酬与公司长远利益相结合,确保主营业务持续增长,防止短期行为,促进公司的长期稳定发展;
- (二) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则,遵循岗位价值为基础,绩效优先,体现与公司收益分享、风险共担的价值理念;
- (三) 总体薪酬水平兼顾现在及未来公司发展、内外部公平,激励与约束并重,体现薪酬发放、考核与奖惩及激励机制挂钩的原则。

### 第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是公司高级管理人员薪酬制定与考核的指导管理机构。

第六条 董事会薪酬与考核委员会负责起草或提议修改公司高级管理人员薪酬及绩效考核管理办法,审查公司高级管理人员年度绩效考核方案,并提

交董事会审议；组织成立考核小组，确认考核结果并对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第七条 总经理负责拟定公司高管人员年度绩效考核方案；拟定副总经理、董事会秘书等高级管理人员的年度工作考核目标，提交薪酬与考核委员会审议。

### 第三章 薪酬的构成及确定

第八条 公司高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

第九条 高管人员的薪酬结构由基本工资和绩效奖金两部分组成；

第十条 公司高级管理人员年度薪酬收入水平与其承担责任、风险、经营业绩以及公司整体经营成果成正比；

第十一条 公司高级管理人员基本工资由公司薪酬与考核委员会向公司董事会提出，由董事会审定；

第十二条 公司高级管理人员绩效奖金于年度结束后统一发放，根据岗位绩效考核、业绩目标等综合考核的结果和等级确定，绩效奖金考核由复合指标构成，包括公司经营目标完成情况、关键绩效指标等多方面。

第十三条 经公司董事会薪酬与考核委员会提案，公司董事会审批，可以临时性地为专门事项（项目）设立专项奖励或惩罚，作为对公司高级管理人员的薪酬的补充。

第十四条 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，在经过公司薪酬与考核委员会提案、董事会审议通过的情况下，前述公司高级管理人员薪酬标准可进行调整，并以通过后的标准实施。

### 第四章 高级管理人员绩效考核程序

第十五条 董事会薪酬与考核委员会是公司对高级管理人员薪酬方案及其考核初步制定的管理机构，由其检查公司高级管理人员的履职情况并依据本办法进行考核。

第十六条 在年度结束时经聘请的会计师事务所审计并出具审计报告后，薪酬与

考核委员会根据公司战略规划、年度计划、公司高级管理人员述职，结合财务、人力资源等相关职能部门出具的年度数据，对高级管理人员进行绩效考核评定。

第十七条 依据前述绩效考核评定结果及相关奖惩规定，由薪酬与考核委员会提出高级管理人员的年度绩效分配预案，报公司董事会审核批准。薪酬与考核委员会应在会计师事务所出具报告一个月内，完成对高级管理人员的年度考核评定。

## 第五章 薪酬的发放

第十八条 高级管理人员基本工薪按照公司有关制度逐月发放。

第十九条 绩效奖金在会计年度结束后，按以下原则由董事会审批通过后发放。

- (一) 绩效奖金与公司全年税后净利润直接挂钩；
- (二) 指标完成90%以下无绩效奖金；
- (三) 指标完成90%以上，按税后净利润的0.5%-1.5%计算绩效奖金；
- (四) 绩效奖金根据每个人分管业务的指标完成度进行分配。

第二十条 公司实行高级管理人员责任追究制度。对因工作不力、决策失误造成企业资产重大损失或完不成经营管理目标任务的，公司应视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。高管人员在职期间，出现以下情况的任何一种，不予以发放年度绩效奖金：

- (一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部二级以上处分的；
- (二) 严重损害公司利益的；
- (三) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、监事、高级管理人员的；
- (四) 高级管理人员由于个人原因离职的；
- (五) 建立高层管理人员离任审计制度。在离任审计中，如发现在任期内

的经营业绩不实，薪酬与考核委员会可对相关人员的薪酬进行调整，要求高级管理人员限期退回超出应得部分的收入，并追究法律责任。

## 第六章 其他激励事项

第二十一条 公司可实施股权激励计划对高级管理人员进行激励，激励的主要原则基于相应的岗位职责的履行程度，年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。高级管理人员的股权激励由薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案，并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据国家的相关法律、法规等确定。

第二十二条 公司可依据具体情况通过董事会薪酬与考核委员会提案，董事会审批的方式，对高级管理人员提出其他奖惩措施。

## 第七章 附则

第二十三条 本办法作为高级管理人员薪酬与绩效考核体系的基本制度，如有其它具体实施细则可另行确定，并作为本办法的组成部分。

第二十四条 本办法解释权归公司董事会。

第二十五条 本办法自公司董事会审批通过之日起生效并予以实施至新制度颁布或修订后废止。

第二十六条 本办法如与国家立法机关、监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，以最新法律、法规和规章规定为准，本制度如与《公司章程》相抵触，以《公司章程》为准。除前述法律法规及《公司章程》外，公司其他制度与本制度相抵触遵循本制度。

北京掌趣科技股份有限公司

2012年8月22日