

北京兆维科技股份有限公司

高级管理人员薪酬发放与考核方案

一、薪酬发放与考核方案的基本原则与目的

- 1、效率优先兼顾公平的原则；对企业贡献大小确定薪酬的原则；责权利相一致、短期利益和长期利益相一致的原则。
- 2、薪酬发放与考核方案充分体现短期和长期激励相结合，个人和团队利益相平衡的设计要求。在保障股东利益、实现上市公司与管理层共同发展的前提下，吸引与留住优秀管理人才。
- 3、激励方案注重定性和定量考核相结合，充分保障方案实施的可操作性。
- 4、本方案所涉及的财务指标应为年终审计报告数据。
- 5、本方案所指的高级管理人员是指由公司董事会直接聘任的总裁及其他高级管理人员。

二、薪酬结构

（一）基本年薪

总裁基本年薪为80万元。其他高管人员基本年薪为总裁的60%~70%，比例系数由总裁提出经董事会薪酬与考核委员会审议确定。原则上，两年内不调整基本薪酬标准。

（二）绩效奖励

1、根据经营目标完成情况确定绩效奖金总额

绩效奖金的来源为根据《总裁奖励基金管理办法》提取的总裁奖励基金。

2、根据综合考评情况调整年度绩效奖励总额

公司董事长、董事会薪酬与考核委员会及监事会主席组成考评组（以下简称“考评组”），对总裁及其他高级管理人员的工作进行综合考评，确定对总裁及其他高级管理人员的绩效奖励总额。具体考评办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订。

3、绩效奖金的分配

绩效奖金根据总裁及其他高级管理人员公司经营目标完成的贡献程度设置个人贡献系数。全体参与绩效奖金分配的高管贡献系数之和不超过1。高管个人绩效奖金金额为绩效奖励总额与个人贡献系数的乘积。

总裁的贡献系数由董事会薪酬与考核委员会根据当年实际情况确定，其他高管人员的贡献系数由总裁拟定并报请董事会薪酬与考核委员会审议确定。

4、当下列任一情况出现，绩效奖励全部取消：

- (1) 高管层出现重大决策失误，造成公司巨大经济损失（当年累计超过最近一期经审计的母公司净资产5%）；
- (2) 发生重大产品质量、环保、安全责任事故，造成生命财产重大损失或涉及违法违纪或在媒体产生重大不良影响；
- (3) 其他严重违规违纪事件，受到国家有关部门查处。

三、薪酬发放

（一）基本年薪发放

基本年薪的80%按月以现金形式发放，剩余部分于次年4月30日前完成考核确认后一次性以现金形式发放（以年终审计报告数据为准）。

（二）绩效奖励的发放

根据综合考评结果，当年绩效奖金在该年年度报告公示后，一次性发放。

四、方案实施

- 1、本方案经董事会审议通过，由董事会薪酬与考核委员会组织考核实施。
- 2、因非可控的重大因素影响当期公司经营状况时，董事会有权对绩效年薪作出相应调整。
- 3、执行本方案的公司高级管理人员，由本人依法缴纳个人所得税。有关劳动保险等福利待遇仍按国家有关规定执行。
- 4、除按规定领取年薪收入外，在下属单位兼任董事、监事职务的，不得领取董、监事津贴。
- 5、本方案由董事会薪酬与考核委员会负责制订、修订，报请董事会审议后实施。

北京兆维科技股份有限公司

2009年12月28日