

成都鹏博士电信传媒集团股份有限公司

高级管理人员薪酬及绩效考核管理办法

第一章 总 则

第一条 为健全公司激励机制，改善经营管理水平，充分调动高层管理人员的积极性，提升公司核心竞争力，确保公司经营目标的实现，落实目标责任管理，制定本办法。

第二条 公司高级管理人员收入水平与公司整体经营业绩和个人绩效挂钩，多劳多得。

第三条 绩效考核遵循以下原则：

- （一）以绩效结果为导向，关注最终目标的达成；
- （二）坚持实事求是，以数据和事实为依据；
- （三）述职与评价相结合，面向未来绩效的提高。

第四条 本办法适用于公司董事长、副董事长、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、总经理助理及其他副总职级的经营管理人员。

第二章 考核内容与方法

第五条 本办法主要通过关键业绩指标（KPI）对公司高管人员的业绩进行考核，贯彻落实公司的经营目标与管理重点。

第六条 关键业务指标、指标权重及指标值的确定由董事会薪酬与考核管理委员会根据董事会下达给公司的年度经营目标及高管人员所分管的业务重点进行分解确定。

第七条 绩效考核以年度为考核周期。年初制定绩效目标和考核要求，年中监测计划完成进度，次年初进行考核并统一发布考核结果。

（一）年初：公司年度经营目标由董事会根据公司发展战略规划及要求制订，在每年一月份下达给经营班子。考核管理小组根据公司年度经营目标分别确定每位高管人员的关键业绩指标、指标值及权重，在每年年度董事会上由董事会与参加考核的高管人员签订本年度“经营目标责任书”，作为该年度绩效考核和确定

收入分配的依据。

(二) 年中：在每个会计年度中期结束后，参加考核人员向董事会薪酬与考核管理委员会提交上半年述职报告，汇报指标完成情况，由董事会薪酬与考核管理委员会上报董事会。中期考核结果主要对高管人员目标完成情况进行监督和管理，或在发生重大变化以至影响考核目标的实现时对考核指标进行调整，不作为决定最终分配方案的依据。

(三) 次年初：年度结束后，高管人员向董事会提交年度述职报告，述职报告的内容包括对该年度各项考核指标完成情况（特别是对那些无法量化的评价指标）的总结，以及对董事会制定下一年度该管理岗位的战略目标及考核指标、指标值与权重提出的建议。董事会薪酬与考核管理委员会根据述职报告及年度财务决算对高管人员进行年末考核。

第八条 考核程序

(一) 年度财务决算后，公司财务部提交相关财务分析报告上报董事会薪酬与考核管理委员会。

(二) 高管人员根据本人年度经营工作完成情况向董事会薪酬与考核管理委员会提交述职报告。

(三) 董事会薪酬与考核管理委员会按照高管人员年度“经营目标责任书”的考核要求，对高管人员经营完成情况及述职报告进行分析评价，确定考核结果。

(四) 董事会薪酬与考核管理委员会根据考核结果，拟订分配方案，提交董事会审批。

(五) 财务部根据经审批的分配方案执行。

第九条 考核评分：根据高管人员完成计划目标的情况计算个人绩效系数； $\text{绩效系数} = (\text{实际} - \text{计划}) / \text{计划}$ ，最高 1.5 封顶。绩效系数分为三档：大于 1，等于 1，小于 1。

第三章 年薪标准及发放

第十条 高管人员实行年薪制。年薪标准由董事会薪酬与考核委员会根据高管人员所聘岗位、结合公司经营业绩情况及行业收入水平综合考虑，报董事会审批后确定。

第十一条 高管年薪由基本年薪和绩效年薪两部分构成。其中，基本年薪是

年薪标准的 70%，按月发放；绩效年薪为年薪标准的 30%，若年度结束后经考核，绩效系数小于 1，则绩效年薪不予发放；绩效系数大于等于 1，绩效年薪在年度结束后一次性全额发放。

第十二条 绩效系数大于 1 的高管人员可以享受年度奖金。奖金额度为年薪标准*（绩效系数-1）。

第十三条 对在年度工作中做出突出贡献的高管人员，董事会可根据考核情况酌情给予特别嘉奖。

第四章 奖励基金

第十四条 若公司圆满完成董事会年度计划目标，董事会可提取不超过公司净利润5%的额度作为本年度高管和骨干人员的奖励基金，并授权董事会薪酬与考核委员会在奖励额度内具体分配。

第五章 附 则

第十五条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责拟订及解释，报公司股东大会批准后实施。

成都鹏博士电信传媒集团股份有限公司董事会

2009 年 4 月 20 日