

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

(经公司 2015 年第一次临时股东大会审议通过)

第一章 总 则

第一条 为强化公司业务经营责任,改善经营管理水平,充分调动高级管理人员的积极性,提升公司业务经营效益和管理水平,确保公司经营目标的实现,落实目标责任管理,结合公司实际,特制定本办法。

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)坚持高管薪酬与公司长远利益相结合,确保公司主营业务和经营业绩持续增长,防止短期行为,促进公司的长期稳定发展;

(二)坚持按劳分配、多劳多得与责、权、利相结合的原则,遵循岗位价值为基础,绩效优先,体现与公司收益共享、风险共担的价值理念;

(三)坚持激励与约束并重,体现薪酬发放、考核与奖惩及激励机制挂钩的原则,以绩效结果为导向,关注最终目标的达成。

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、董事会秘书及其他副总职级的经营管理人员。

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,确认考核结果并对公司高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督。

第七条 公司经营班子负责拟定公司高级管理人员年度绩效考核方案,拟定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确认。薪酬与考核委员会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,根据公司

战略规划、年度计划，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和监督。

第三章 薪酬的构成及确定

第八条 公司高级管理人员实行年薪制。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。公司高级管理人员个人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。

第九条 公司高级管理人员的薪酬结构由年薪和年度奖金两部分组成。

第十条 年薪由基本年薪和绩效年薪组成。基本年薪作为每月固定发放的薪资，是高管人员的基本收入保障，占年薪标准的 70%。绩效年薪占年薪标准的 30%，按月度、季度浮动发放。月度和季度绩效年薪是在基本年薪的基础上，结合各发放周期的公司总体业绩达成情况及个人经营指标的考核结果得出浮动系数予以确定。

第十一条 年度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。年度奖金的考核由复合指标构成，包括公司经营目标完成情况、关键绩效指标等方面。

第十二条 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，董事会授权公司董事会薪酬与考核委员会根据内外部实际情况可对公司高级管理人员薪酬标准进行调整。

第四章 考核内容与程序

第十三条 绩效年薪和年度奖金主要通过关键业绩指标（KPI）对公司高级管理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。

第十四条 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委员会根据董事会下达给公司的年度经营目标及高级管理人员所分管的业务重点进行分解确定。其中月度和季度考核指标及权重如下：收现收入完成率（40%）、权责收入完成率（30%）、用户净增长（30%）。

第十五条 月度、季度绩效年薪由公司财务部根据各考核期内指标的达成情况上报管理层，根据权重计算按月按季随同基本年薪一同发放。

第十六条 年度奖金考核指标以年度为考核周期，由复合指标构成，包括公司经营目标完成情况、关键绩效指标等方面综合考虑。考核程序如下：

（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，在每年年初下达给经营班子。经营班子根据公司年度经营目标确定高管人员的关键业绩指标、指标值及权重，作为年度绩效考核和年度绩效工资的依据。

（二）年中：在每个会计年度中期结束后，公司财务部门根据实际经营情况确定高管人员的指标完成情况，由董事会薪酬与考核委员会上报董事会。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：董事会薪酬与考核委员会根据年度财务决算对高管人员进行年末考核。

第十七条 年度绩效奖金考核程序

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

（二）董事会薪酬与考核委员会按照高级管理人员年度经营目标责任的考核要求，对高级管理人员经营指标完成情况进行分析评价，确定考核结果。

（三）董事会薪酬与考核委员会根据考核结果，拟订分配方案。

（四）财务部根据经审批的分配方案执行。

第十八条 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 2.0 封顶。

第五章 奖励基金及费用报销

第十九条 若公司圆满完成董事会年度经营计划目标，董事会可以提取不超过公司净利润5%的额度作为本年度高级管理人员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。

第二十条 经公司董事会薪酬与考核委员会提议，公司董事会审批，对在年度工作中做出突出贡献的高级管理人员或团体，可根据考核情况设立专项奖励，酌情给予特别嘉奖。

第二十一条 公司可根据业务需要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 根据公司业务发展的实际需要，公司给予高级管理人员一定额度的交通费用、通讯费用和接待费用的报销及补助。具体报销及补助额度授权董事会薪酬与考核委员会按照“合理开支、控制费用”的原则根据职务需要及行业标准具体确定，经营班子制定相关细则向董事会报备。

第六章 附 则

第二十三条 公司实行高级管理人员责任追究制度。对因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或未完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。

第二十四条 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，原《管理办法》作废。

鹏博士电信传媒集团股份有限公司董事会

2015年1月22日