

厦门三五互联科技股份有限公司

高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度

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，树立个人薪酬与公司业绩挂钩的目标与价值导向，提升公司业务经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《厦门三五互联科技股份有限公司章程》，结合公司实际，特制定本薪酬管理及绩效考核管理办法。

第二条. 本制度适用对象为公司高级管理人员，包括以下人员：

- (一) 公司总经理、副总经理、财务总监、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规模和绩效为基础，根据公司经营计划和分管工作的职责、目标，进行综合考核确定。

第四条. 公司高级管理人员薪酬及绩效考核原则

- (一) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- (二) 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，体现薪酬发放与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. 公司董事会提名、薪酬与考核委员会是对高级管理人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

第六条. 提名、薪酬与考核委员会的职责与权限参考《厦门三五互联科技股份有限公司董事会提名、薪酬与考核委员会议事规则》。

第三章 薪酬的构成及确定

第七条. 公司高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

- (一) 高级管理人员年度收入实行年薪制，年薪水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩；
- (二) 薪酬结构由基本年薪+绩效年薪组成；
- (三) 基本年薪按照职系与岗位责任等级、能力等级确定，由公司提名、薪酬与考核委员会向公司董事会提出，由董事会审定；
- (四) 绩效年薪根据年薪标准、公司绩效完成情况、岗位绩效考核等综合考核的结果和等级确定，考核由复合指标构成：公司经营目标完成情况、关键绩效指标、360 度评估等多方面。

第八条. 经公司董事会、提名、薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项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。

第九条. 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，在经过公司董事会、提名、薪酬与考核委员会审议通过的情况下，可以对按照上述标准得出的结果进行一定调整，并以通过后的金额为准。

第四章 高级管理人员薪酬考核程序

第十条. 提名、薪酬与考核委员会是公司内设的对高级管理人员年薪实施考核及初步确定分配的管理机构，由其检查公司高级管理人员的履职情况并依据本管理制度进行考核。

第十一条. 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，由提名、薪酬与考核委员会根据公司高级管理人员述职，综合财务、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。

第十二条。 根据岗位绩效评定结果及考核办法规定，由公司提名、薪酬与考核委员会提出高级管理人员的年度薪酬分配预案，报公司董事会审核批准。

第十三条。 经营年度结束后，在会计师事务所出具报告一个月内，提名、薪酬与考核委员会应完成对高级管理人员的年度薪酬绩效考核工作。

第五章 薪酬的发放

第十四条。 高管人员：基本年薪分十二个月逐月平均发放；上月工资于次月10日前发放。绩效年薪在会计年度结束后，经提名、薪酬与考核委员会评定后提出初步分配方案，由董事会审批后按年发放。

第六章 其他激励事项

第十五条。 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。

第十六条。 提名、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。

第七章 附 则

第十七条。 如本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新法律、法规和规章规定为准；

第十八条。 本管理制度作为高级管理人员薪酬考核体系的基本制度，具体实施细则另定，并作为本制度的组成部分；

第十九条。 本制度由公司董事会、提名、薪酬与考核委员会审核报公司董事会批准后实施，由公司董事会负责解释。

厦门三五互联科技股份有限公司董事会

2011年4月7日