

证券代码：000581 200581 证券简称：威孚高科 苏威孚B 公告编号：2008-017

## 无锡威孚高科技股份有限公司董事会六届二次会议决议公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，对公告的虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏负连带责任。

无锡威孚高科技股份有限公司董事会六届二次会议于2008年8月14日以书面的形式通知各位董事，会议于2008年8月25日上午召开。会议应到董事9人，出席董事8人（王伟良、陈学军、高国元、葛颂平、Rudolf Maier、杜芳慈、马惠兰、俞小莉），董事时兴元先生因公缺席，授权董事陈学军先生行使表决权。符合《公司法》和《公司章程》的规定。会议审议通过了如下决议：

一、会议以9票同意、0票反对、0票弃权，通过了“公司2008年半年度报告”和“公司2008年半年度报告摘要”；

二、会议以9票同意、0票反对、0票弃权，通过了“公司2008年中期利润分配方案”，决定2008年中期利润不分配，也不进行资本公积转增股本，全部未分配利润结转下半年；

三、会议以 9 票同意、0 票反对、0 票弃权，通过了高管“薪酬及薪酬激励考核方案”（方案内容见附件一），关于高管“薪酬及薪酬激励考核方案”尚须提请股东大会批准，股东大会通知另行公告。

无锡威孚高科技股份有限公司董事会

二 00 八年八月二十七日

附件一：

## 无锡威孚高科技股份有限公司 薪酬及薪酬激励考核方案

无锡威孚高科技股份有限公司（下称“公司”）为建立与现代企业制度相适应的收入分配制度，建立和完善经营者的激励约束机制，有效地调动高管的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，将经营者的利益与企业的长期利益结合起来，促进企业健康、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律以及《章程》，特制定《无锡威孚高科技股份有限公司薪酬及薪酬激励考核方案》（下称“《薪酬激励方案》”）

鉴于此种情况，受公司董事会委托，董事会薪酬委员会提出本《薪酬激励方案》。

一、本薪酬激励方案适用的对象包括：

董事长、总经理、副总经理。

二、制订薪酬激励方案的基本原则：

- （一）高管激励导向与股东价值导向具有较好的一致性；
- （二）高管利益与公司实际经营业绩相配比原则；
- （三）高管薪酬水平及结构与市场相贴近；
- （四）鼓励高管团队团结协作。

三、本次高管薪酬结构设计：（分董事高管和非董事高管）

- （一）高管薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成。
- （二）基本薪酬由薪酬委员会根据高管所任职位的管理范

围、重要性、职责、市场薪资行情等因素拟订。董事高管基本薪酬数额，经董事会审议通过后提交股东大会批准；非董事高管基本薪酬参照拟订，由董事会批准。

#### 四、基薪标准设计及发放管理：

(一) 董事长、总经理 45 万元/年，副总经理 35 万元/年；

(二) 发放管理：根据董事会通过的年度经营计划和预算，纳入工资预算管理，月度发放。

#### 五、绩效薪酬列支渠道、标准设计、考核发放管理：

(一) 根据股东大会决议，公司每年按经审计后的当年度净利润为计算基数，提取不超过该额度 5% 的比例用于建立公司长期激励基金，用于高管的绩效薪酬和公司技术、管理、生产业务骨干的奖励。

(二) 绩效薪酬基数比例与基本薪酬的比例为：

1、董事长、总经理 70%: 30%；

2、副总经理 60%: 40%；

(三) 绩效薪酬考核指标设置、权重及调整：

1、指标：

董事会根据发展战略及市场环境情况，审议批准年度经营指标，作为绩效薪酬的考核依据。

经营指标体系包括：营业收入、净资产收益率、实现利润。

2、权重：

(1) 营业收入指标，占 20%；

(2) 净资产收益率指标，占 20%；

(3) 净利润指标，占 60%。

3、调整：

如遇企业经营环境出现较大异常变动时，经理层可以提出

调整经营指标的建议，经董事会审议批准后，按调整后经营指标进行考核。

#### (四) 绩效薪酬的考核：

以董事会批准的年度经营考核指标体系为依据，薪酬委员会提供经营团队经营业绩考核结果，经董事会审议批准后计算发放，绩效薪酬总额有以下几种情况：

1、全面完成(或未完成)年度经营指标的，按照完成(或未完成)的比例及权重进行计算，兑现相应的绩效薪酬；

2、若年度经营出现亏损，则当年绩效薪酬为 0；

3、全面超额完成年度经营指标，绩效薪酬总额超过绩效薪酬基数部份纳入长期激励基金，不在当年发放，任期内考核指标累计完成或超额完成，则在期后三年内兑现完毕，体现任期内激励作用。

六、本《薪酬激励方案》经董事会六届二次会议审议通过，提请股东大会审议批准。

二 00 八年八月二十五日