

# 江苏三六五网络股份有限公司

## 2012年度董事、监事、高管人员薪酬考核方案

### 第一章 总 则

第一条 为进一步提高公司管理水平,充分调动公司董事、监事和高级管理人员的积极性和创造性,建立和完善激励约束机制,为公司和股东创造更大效益,按照责、权、利对等原则,根据《公司法》、《上市公司治理准则》和《公司章程》的有关规定,在充分考虑公司实际情况和行业特点的基础上,制订本方案。

第二条 本办法适用范围:

- (一) 董事(不含外部董事和独立董事);
- (二) 监事(不含外部监事);
- (三) 高级管理人员(包括公司总经理、副总经理、财务总监和董事会秘书)。

第三条 公司董事、监事、高级管理人员的薪酬考核以公司经营指标完成情况为依据,对个人进行业绩目标和行为规范相结合的考核办法。

第四条 公司董事、监事、高级管理人员年度薪酬的确定遵循以下原则:

- 1、坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则;
- 2、实行收入水平与公司效益及经营目标挂钩的原则;
- 3、薪酬与公司长远利益相结合的原则,确保主营业务增长,防止短期行为,促进公司的长期稳定发展;
- 4、薪酬标准以公开、公正、透明为原则,以经营规模、业绩目标、岗位责任、工作能力等为依据,参照目前的实际收入水平确定,既要有利于强化激励和约束,又要符合企业的实际情况。

### 第二章 管理机构

第五条 公司董事会负责确定董事、监事、高级管理人员年度薪酬方案,董

事会薪酬与考核委员会负责组织、实施董事、监事、高级管理人员的年度绩效考核。

公司人力资源管理中心和财务管理中心协助实施。

### 第三章 年度薪酬的构成和标准

第六条 董事、监事、高级管理人员薪酬由董事会确定。年度薪酬由以下几个部分构成：基本工资+绩效工资+超额奖励

（一）基本工资：该部分不进行考核，按月发放。每月基本工资=年度基本工资/12。

（二）绩效工资：绩效工资与个人目标完成情况及公司目标完成情况挂钩，按各项绩效指标的考核周期进行考核发放。

（三）超额奖励：公司超额完成年度任务所给予的奖励。

### 第四章 考核实施

第七条 在经营年度开始之前，董事、监事、高级管理人员应分别与公司签订《绩效考核表》。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，或遇内部调岗或工作内容调整，应及时调整并重新签订《绩效考核表》。《绩效考核表》将作为董事、监事、高级管理人员绩效考核的依据。

第八条 考核指标分为财务类指标和管理类指标。一般权重分别为50%和50%。

第九条 董事会薪酬与考核委员会对董事、监事、高级管理人员实施如下考核程序：

（一）董事会薪酬与考核委员会按时收集相关考核数据；

（二）董事会薪酬与考核委员按绩效评价标准对董事、监事、高级管理人员进行绩效评估；

（三）董事会薪酬与考核委员根据绩效评估结果及薪酬分配方案核算绩效工资数额，通过人力资源管理中心和财务管理中心实施。

第十条 任何董事、监事、高级管理人员都不得参与其自身绩效考核与薪酬决定的过程。

第十一条 公司董事、监事、高级管理人员应当遵守职业道德，忠实勤勉履行职责。

公司董事、监事、高级管理人员不得未经董事会授权进行关联交易，不得编制虚假财务报表，不得违反国家法律法规、公司章程和董事会决议。

公司董事、监事、高级管理人员违反前款规定，或有重大决策失误、重大安全与质量责任事故、严重环境污染事故等事件发生，给公司造成不良影响或造成公司损失的，应消除不良影响，并赔偿因此给公司造成的经济损失，涉嫌犯罪的，移送司法机关依法处理。

第十二条 公司董事、监事、高级管理人员年度薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税，个人所得税由公司代扣代缴。

#### 第五章 附则

第十三条 董事、监事、高级管理人员兼任两个以上职务，年度基本工资以较高职位标准发放，年度绩效薪酬分开考核发放。董事、监事、高级管理人员兼任分、子公司或参股、实际控制单位职务的，不得在兼职单位领取除津贴外的薪酬。

第十四条 本方案由董事会批准生效后实施，董事会薪酬与考核委员会负责解释。