

北京光环新网科技股份有限公司

高级管理人员 2015 年度薪酬激励制度

第一章 总 则

第一条 总述

为进一步提高北京光环新网科技股份有限公司（以下简称公司）的经营管理水平，充分调动公司高级管理人员（以下简称“高级管理人员”）的积极性、主动性和创造性，建立与现代企业制度相适应的高级管理人员薪酬激励约束机制，现根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》、《北京光环新网科技股份有限公司章程》及国家、北京市的其它有关规定，在充分考虑公司经营情况及行业特点的基础上，特制定本制度。

第二条 目的

- 1、确保公司年内各项经营目标的达成；
- 2、促使公司高管团队不断提升个人自身素质，树立良好的品德和领导风范，不计个人得失，勇于承担目标责任；
- 3、年度薪酬管理及绩效考核的结果，为下一年度公司高管团队的人员调整及工作安排提供依据，从而促进建立公司管理者优选机制。

第三条 适用范围

本制度所称高级管理人员指下列人员：

- 1、总裁
- 2、副总裁
- 3、财务负责人
- 4、董事会秘书

第四条 公司高级管理人员的薪酬分配与考核以企业经济效益为出发点，根据公司

年度经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定高级管理人员的薪酬分配。

第五条 公司高级管理人员薪酬的确定应遵循以下原则：

- 1、公开、公正、公平、透明的基本原则；
- 2、责、权、利相结合，与公司的经济效益及个人岗位责任目标相结合为主要原则，辅以行为规范；
- 3、与公司普通员工薪酬增长相适应；与外部市场同等职位薪酬相适应，保持公司薪酬的吸引力及的市场竞争力；
- 4、短期与长期激励相结合的原则；
- 5、薪酬与公司长远利益相结合的原则。

第二章 管理机构

第六条 董事会的职责和权限：

- 1、审批公司高级管理人员薪酬管理及绩效考核制度；
- 2、审批公司高管团队年度绩效目标，并对总裁及高管团队进行绩效考核。

第七条 薪酬与考核委员会的职责和权限：

- 1、起草提出公司高级管理人员薪酬管理及绩效考核制度，报董事会审批；
- 2、审查公司高级管理人员的履行职责情况；
- 3、负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；
- 4、审查公司高级管理人员年度绩效考核具体管理办法并对其进行年度绩效考评；
- 5、董事会授权的其它事项。

第八条 总裁的职责和权限：

- 1、根据本制度提出公司高级管理人员年度绩效考核具体管理办法，报薪酬与考核

委员会批准并组织实施；

2、审查、确认副总裁、财务负责人、董事会秘书的年度工作考核目标；

3、根据本制度及公司高级管理人员年度绩效考核具体办法，负责对高级管理人员绩效考核的日常工作；

4、根据本制度及公司高级管理人员年度绩效考核具体办法，组织对高级管理人员进行年度考核。

第九条 公司人事行政部及财务部协助实施本制度。

第三章 薪酬构成

第十条 高级管理人员的薪酬由年度薪酬和年度奖励两部分构成。

年度薪酬=年度固定薪酬+年度绩效薪酬

月度薪酬=年度薪酬/12

第十一条 年度薪酬

年度薪酬标准如下：

职位	年度薪酬（单位：万元）	年度固定薪酬与年度绩效薪酬的比例
总裁	50～80	60：40
销售副总裁	40～70	50：50
职能副总裁、财务负责人、董事会秘书	40～70	60：40

第十二条 年度固定薪酬

年度固定薪酬部分不进行考核，按月发放；

年度固定薪酬=年度薪酬*相应比例(见第十一条表中)

月度固定薪酬=年度固定薪酬/12

第十三条 年度绩效薪酬

年度绩效薪酬主要考核公司目标完成情况、个人目标完成情况及个人行为规范等。年度绩效薪酬的考核周期为季度,本季度按上一季度的绩效目标达成情况评定公司绩效考核系数及个人评价考核系数,从而核算薪酬并按月发放。如当季未达指标但完成全年指标的,综合全年核算,少发放的部分可在年度末补发。

年度绩效薪酬基准=年度薪酬*相应比例(见第十一条表中)

月度绩效薪酬基准=年度绩效薪酬基准/12

月度绩效薪酬=月度绩效薪酬基准*公司绩效考核系数*个人评价考核系数

1、公司绩效考核系数为0~1.2之间,考核目标权重如下:

内容	权重
季度收入目标达成率	50%
季度利润目标达成率	50%

公司绩效考核系数评定表

考核目标达成情况	公司绩效考核系数
目标达成率 $\geq 115\%$	1.2
$105\% \leq \text{目标达成率} < 115\%$	1.1
$95\% \leq \text{目标达成率} < 105\%$	1
$85\% \leq \text{目标达成率} < 95\%$	0.9

70%≤目标达成率<85%	0.7
70%以下	0

注：目标达成率=（实际发生值/目标值）*100%

2、个人评价考核系数为0~1之间，主要是考核高管个人在考核周期内是否严格履行岗责；是否存在严重工作失误或重大责任事故。主要衡量点是降低经营成本、提高企业效益、高级管理人员的勤勉尽职及个人行为规范等方面。由人事行政部汇总各项考核结果上报总裁评定该系数。

第十四条 年度奖励

年度奖励考核指标如下：

- 1、全年度公司收入及利润目标的完成情况；
- 2、高级管理人员依岗责分管业务目标及重点项目、重大措施的完成情况；
- 3、其它管理要求指标的完成情况及特别贡献等。

考核目标权重如下：

内容	权重	说明
全年收入目标达成率	30%	
全年利润目标达成率	60%	
个人业务目标达成率	10%	按个人分管业务目标达成情况及个人全年度岗责履行情况综合评定；
其它	±5%	调整项，由董事会对高级管理人员的工作做出综合评价给出目标达成率的调整建议，±5%。

年度奖励发放如下表：

内容	年度奖励发放情况
目标达成率 $\geq 120\%$	4 倍月度薪酬
$110\% \leq \text{目标达成率} < 120\%$	3 倍月度薪酬
$100\% \leq \text{目标达成率} < 110\%$	2 倍月度薪酬
$95\% \leq \text{目标达成率} < 100\%$	月度薪酬
目标达成率 $< 95\%$	不发放

第四章 薪酬的支付与管理

第十五条 实行薪酬激励的高级管理人员的原工资体系中的内容均纳入新的薪酬结构中，执行新一年的薪酬管理制度，相应的各项福利，社会保险、公积金等均按国家法规缴纳，交通、通讯及考勤等各项福利正常发放。

第十六条 高级管理人员的年度薪酬按季度核算按月发放，年度奖励于年度末发放，个人所得税由公司依法代扣代缴。

第十七条 年度奖励部分在高管任期内累计计算，在任期内上一年度未能完成指标目标时，应先扣除上年未完成指标部分，再计算本年度的年度奖励。

第十八条 由董事会、薪酬与考核委员会、总裁根据本制度及高级管理人员年度绩效考核具体办法对高级管理人员进行绩效考核，由人事行政部及财务部协助实施，确保薪酬的支付与管理的合理、规范。

第十九条 高级管理人员任职期间，出现下列情形之一时，不予发放薪酬，若已发放的，亦应予以追回：

- 1、严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面通报处分的；

- 2、严重损害公司利益及带来经济损失的；
- 3、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适当人员的，情节严重受到法律、法规处罚的；
- 4、因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- 5、董事会认为不应发放年度薪酬与年度奖励的其他情形。

第五章 绩效考核与实施程序

第二十条 由前述相应的管理机构实施对高级管理人员的考核工作。

第二十一条 经营年度开始前，公司与全体高级管理人员分别签署《目标责任书》，高级管理人员签订的《目标责任书》将作为高级管理人员年度薪酬考核的主要依据。

第二十二条 每季度依据财务报表做绩效考核及薪酬核算工作，由总裁审批后发放。

第二十三条 经营年度结束后，高级管理人员应向公司作书面《述职报告》。然后按绩效薪酬的具体管理办法，依据全年度公司经营目标的完成情况及高管个人分管业务目标及重点项目、重大措施的完成情况，核算年度奖励的金额，报董事会审核并由董事会会对高级管理人员其它管理要求指标的完成情况及特别贡献项给出调整意见，最终确定高级管理人员的年度奖励并予以发放。

第二十四条 在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，董事会可以调整总裁及高管团队的考核指标。总裁可以相应调整副总裁等其他高级管理人员的考核指标。

第六章 其它

第二十五条 员工绩效考核管理办法由公司高级管理人员按其所管业务部门负责制订，报总裁审批后负责组织实施，人事行政部和财务部协助实施相应制度。

第二十六条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行，本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，本制度相

关条款将相应修订。

第二十七条 本制度经公司董事会审议通过生效后实施,董事会薪酬与考核委员会负责解释,上一年度相应薪酬制度同时废止。

北京光环新网科技股份有限公司

2015 年 4 月 20 日