

薪酬與考核委員會實施細則

(原細則經本公司 2004 年 2 月 6 日第四屆董事會第十二次會議審議通過)

(經本公司 2012 年 3 月 29 日第七屆董事會第六次會議審議修訂)

第一章 總則

第一條 為進一步建立健全本公司高級管理人員(定義見第三條)的考核和薪酬管理制度,完善本公司治理結構,根據《中華人民共和國公司法》、《上市公司治理準則》、本公司的證券在其上市的各家證券交易所各自適用的上市規則(“上市規則”)、《公司章程》及其他有關規定,本公司設立董事會薪酬與考核委員會,并制定本實施細則。

第二條 薪酬與考核委員會是董事會按照股東大會決議設立的專門工作機構,主要負責研究本公司高管人員的考核標準,進行考核并提出建議;負責研究、審查本公司高管人員的薪酬政策與方案,對董事會負責。

第三條 本細則所稱高級管理人員或高管人員是指在本公司領取薪酬的正副董事長、董事、監事、董事會聘任的經理、董事會秘書及由董事會認定的其他高級管理人員,未在本公司領取薪酬的高管人員不在本實施細則的考核範疇內。

第二章 人員組成

第四條 薪酬與考核委員會由三名董事組成,其中獨立非執行董事兩名。

第五條 薪酬與考核委員會委員由董事長、或二分之一以上獨立非執行董事或者全體董事的三分之一提名,并由董事會選舉產生。

第六條 薪酬與考核委員會設主任委員一名,由獨立非執行董事委員擔任,負責主持委員會工作;主任委員在獨立非執行董事的委員內由薪酬與考核委員會選舉,并報請董事會批准後產生。

第七條 薪酬與考核委員會委員的任期與董事任期一致,委員任期屆滿,連選可以連任。期間如有委員不再擔任本公司董事職務,自動失去委員資格,并由董事會根據上述第四至第六條規定補足委員人數。

第八條 薪酬與考核委員會下設工作組，工作組主要由本公司人事部門和組織部門的人員組成，工作組成員由薪酬與考核委員會聘任。工作組專門負責提供本公司有關經營方面的資料及被考評人員的有關資料，負責籌備薪酬與考核委員會會議及日常工作聯絡，并執行薪酬與考核委員會的有關決議。

第三章 職責權限

第九條 薪酬與考核委員會的主要職責：

(一) 根據董事、監事及高級管理人員管理崗位的主要範圍、職責、重要性以及其他相關企業相關崗位的薪酬水平，遵從公平、公正、合理的原則制定整體薪酬架構、計劃、方案及/或政策和訂立制定該等架構、計劃、方案及/或政策時所要遵守的程序(該等程序必須是正規而且具透明度的)。薪酬架構、計劃、方案及/或政策主要包括但不限於績效評價標準、程序及主要評價體系，獎勵和懲罰的主要方案和制度等；

(二) 因應董事會所訂的企業方針及目標而檢討及批准管理層的薪酬建議；

(三) 向董事會建議個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇(包括非金錢利益、退休金權利及賠償金額(包括喪失或終止職務或委任的賠償))；

(四) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；

(五) 考慮同類公司支付的薪酬、須付出的時間及職責以及本公司所屬集團內其他職位的雇用條件；

(六) 就其他并非董事長或經理的執行董事的薪酬建議諮詢董事長及/或經理；

(七) 檢討及批准向執行董事及高級管理人員就其喪失或終止職務或委任而須支付的賠償，以確保該等賠償與合同條款一致；若未能與合同條款一致，賠償亦須公平合理，不致過多；

(八) 檢討及批准因董事行為失當而解雇或罷免有關董事所涉及的賠償安排，以確保該等安排與合同條款一致；若未能與合同條款一致，有關賠償亦須合理適當；

(九) 確保任何董事或其任何連絡人不得參與厘定他自己的薪酬；

(十) 定期審查本公司董事、監事及高級管理人員的履行職責情況并對其進行年度績效考評；

- (十一) 負責對本公司薪酬制度執行情況進行監督；
- (十二) 適用法律、法規、上市規則規定的事宜及董事會授權的其他事宜。

第十條 董事會有權否決損害股東利益的薪酬計劃或方案。

第十一條 薪酬與考核委員會提出的本公司董事的薪酬計劃，須報經董事會同意後，提交股東大會審議通過後方可實施；由董事會聘任的其他高管人員的薪酬分配方案須報董事會批准。

第四章 決策程序

第十二條 薪酬與考核委員會下設的工作組負責做好薪酬與考核委員會決策的前期準備工作，提供本公司有關薪酬及考核事宜方面的資料，主要包括：

- (一) 本公司主要財務指標和經營目標完成情況；
- (二) 本公司高級管理人員分管工作範圍及主要職責情況；
- (三) 董事、監事及高級管理人員崗位工作業績考評系統中涉及指標的完成情況；
- (四) 董事、監事及高級管理人員的業務創新能力和創利能力的經營績效情況；
- (五) 按本公司業績擬訂公司薪酬分配規劃和分配方式的有關測算依據。

第十三條 薪酬與考核委員會對高管人員考評程序：

- (一) 本公司高管人員向董事會薪酬與考核委員會作述職和自我評價；
- (二) 薪酬與考核委員會按績效評價標準和程序，對高管人員進行績效評價；
- (三) 根據崗位績效評價結果及薪酬分配政策提出高管人員的報酬數額和獎勵方式，表決通過後，報本公司董事會。

第五章 議事規則

第十四條 薪酬與考核委員會每年至少召開一次會議，并于會議召開前七天通知全體委員，會議由主任委員主持，主任委員不能出席時應委托另一名獨立非執行董事委員主持會議。

第十五條 薪酬與考核委員會會議應由兩名或兩名以上的委員出席方可舉行；每一名委員有一票的表決權；會議作出的決議，必須經兩名或兩名以上的委員通過方為有效。

第十六條 薪酬與考核委員會會議表決方式為舉手表決或投票表決。會議可以採取電話會議形式或借助類似通訊設備進行，只要與會委員能聽清其他委員講話、並進行交流，則所有與會委員應被視作親自出席該會議。

第十七條 薪酬與考核委員會會議必要時可以邀請本公司高管人員、工作組成員列席會議。

第十八條 本公司向薪酬與考核委員會提供充足的資源以履行其職責。如有必要，薪酬與考核委員會可以聘請中介機構為其決策提供獨立的專業意見，有關費用由本公司支付。

第十九條 薪酬與考核委員會會議討論有關委員會成員的議題時，相關的當事人應回避。

第二十條 薪酬與考核委員會會議的召開程序、表決方式和會議通過的薪酬政策與分配方案必須遵循有關法律、法規、上市規則、本公司章程及本實施細則的規定。

第二十一條 薪酬與考核委員會會議應當有記錄，會議紀錄的初稿及最後定稿應在會議後一段合理時間內先後發送委員會全體成員，初稿供成員表達意見，最後定稿作其紀錄之用。出席會議的委員應當在會議記錄上簽名；會議記錄由本公司董事會秘書保存。

第二十二條 薪酬與考核委員會會議通過的議案及表決結果，應以書面形式報本公司董事會。

第二十三條 出席會議的委員均對會議所議事項有保密義務，不得擅自披露有關信息。

第六章 附則

第二十四條 本實施細則自董事會決議所指定之日期（“細則生效日”）起生效並實施。

第二十五條 本實施細則未盡事宜，按國家有關法律、法規、上市的規則和本公司

章程的規定執行；本細則如與在細則生效日後生效的國家法律、法規或在細則生效日後經合法程序修改後實施的上市規則或公司章程相抵觸時，按細則生效日後生效的國家有關法律、法規、經修改後實施的上市規則和本公司章程的規定執行，并立即修訂，報本公司董事會審議通過。

第二十六條 本細則解釋權歸屬本公司董事會。