

宏盛华源铁塔集团股份有限公司

宏盛华源铁塔集团股份有限公司
高级管理人员薪酬管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为进一步深化宏盛华源铁塔集团股份有限公司（以下简称“公司”）收入分配制度改革，建立规范有效的高级管理人员激励和约束机制，确保全面完成企业经营目标，促进公司高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司章程指引》和《宏盛华源铁塔集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司高级管理人员薪酬管理工作，公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、总法律顾问和董事会确定的其他高级管理人员为公司高级管理人员。

第三条 薪酬管理原则：

（一）坚持市场调节与依法合规相结合。按照国有资产保值增值的总体要求，建立符合国家政策、适合公司特点和市场经济要求的薪酬分配制度；

（二）效率优先、兼顾公平。在严格绩效考核基础上，体现高级管理人员工作价值，促进公司、高级管理人员、职工的利益关系和谐；

（三）激励约束相统一。高级管理人员薪酬与所承担的风险、责任相一致，与公司综合绩效考核评价结果挂钩，业绩升、薪酬升；业绩降、薪酬降。

第二章 薪酬的管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程，支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，董事会负责审批，兼任董事的高级管理人员应回避表决。

第五条 公司财务部门、人力资源部门配合董事会薪酬与考核委员会进行高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成

第六条 高级管理人员实行年薪制，由基本年薪、绩效年薪和奖励年薪构成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

（一）基本年薪是高级管理人员年度基本收入，主要体现在职位价值的公平性；

（二）绩效年薪是基于年度综合绩效目标完成情况、经考核兑现的即期浮动收入，用以强化高级管理人员薪酬与公司综合运营水平的内在关联，体现薪酬激励性；

（三）奖励年薪是根据先进企业评选、做出突出业绩

贡献、完成特定工作任务、党建考核结果等给予的额外薪酬。

第七条 建立“阻燃”机制

（一）总经理年薪不高于公司职工平均工资的 10 倍，且年薪增幅原则上不高于企业经济效益增幅。

（二）绩效年薪增长应与本企业经营业绩提升和经济效益提高相匹配。当年经济效益下降或业绩完成值低于上年的，绩效年薪原则上应下降或不增长。当年新增亏损的，绩效年薪原则上应根据亏损程度相应下降。当年本企业在岗职工平均工资未增长的，绩效年薪不得增长。

（三）其他高级管理人员以总经理年薪标准为基础的一定比例确定。

第四章 薪酬兑现

第八条 公司应在年度考核结束后根据考核结果进行高级管理人员薪酬兑现。

第九条 高级管理人员基本年薪按月支付。当年基本年薪方案出台前仍按上一年度标准预发，当年基本年薪方案出台后再进行调整清算。绩效年薪可按照基本年薪标准按月预发部分，剩余绩效年薪在年度报告披露和绩效评价后支付，

绩效评价应当依据经审计的财务数据开展，全部年薪在年度综合绩效考核评价结束后，按批准数清算兑现。

第十条 公司高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定代扣代缴后将剩余部分发放给个人，公司代扣代缴事项包括个人所得税、社会保险费用等由个人承担的部分。

第十一条 除公司核准的薪酬收入外，高级管理人员在公司或子公司兼任职务的，不得在兼职单位取酬，包括科研津贴、专家酬金、利润提成等。

第十二条 高级管理人员因换届、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期和实际绩效计算并予以发放。

第五章 薪酬的止付追索

第十三条 总经理年度综合考核评价结果为不胜任的以及其他高级管理人员年度业绩考核不合格的，不得领取绩效年薪。

第十四条 对受到党纪、政纪、责任追究等处分的高级管理人员，根据相关规定及所受处分情况相应扣减薪酬。

（一）扣减标准

1.受到党内警告或行政警告处分的，扣减处分决定年度绩效年薪的 5%；

2.受到党内严重警告或行政记过处分的，扣减处分决定年度绩效年薪的 10%；

3.受到行政记大过处分的，扣减处分决定年度绩效年薪的 20%；

4.受到撤销党内职务或行政降级（降职）处分的，扣减处分决定年度绩效年薪的 30%；

5.受到留党察看或行政撤职处分的，扣减处分决定年度绩效年薪的 40%，扣减处分决定年度所在任期（或上一任期末兑现的）全部任期激励，取消全部未行权的中长期激励权益；

6.受到开除党籍处分或开除（解除劳动合同）处分的，扣减处分决定年度全部绩效年薪，扣减处分决定年度所在任期（或上一任期末兑现的）全部任期激励，取消全部未行权的中长期激励权益。

对同一事件、同一责任人的薪酬扣减，按照党纪处分、政纪处分、其他责任追究的薪酬扣减最高标准执行，不合并使用。

（二）扣减执行

1.高级管理人员在受处理年度无任职或者任职不满全年的，以最近一个完整任职年度的绩效年薪作为扣减计算基数；若无完整任职年度的，按处理前实际任职月度的绩效年薪（不超过12个月）作为扣减计算基数，并按照所受处理对应的薪酬扣减标准追索扣回，可以在尚未兑现的薪酬中予以扣减，直至扣完为止。

2.接受有关机构调查的高级管理人员，在暂停职务期间，暂缓兑现绩效年薪、任期激励。经调查，有关机构认定存在违规违纪行为的，根据处理结果，按所受处理对应的薪酬扣减标准在尚未兑现的薪酬中予以扣减，直至扣完为止；经调查，有关机构认定不存在违规违纪事实的，补发停职期间暂缓兑现的薪酬。

第十五条 高级管理人员任职期间出现下列情形之一者，不予发放或减少发放绩效年薪或津贴：

- （一）被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规违纪行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）被有关部门依法依纪处理，情形严重的；
- （四）严重损害公司利益的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员绩效年薪和中长期激励收入（如涉及）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪和中长期激励收入（如涉及），并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励收入（如涉及）进行全额或部分追回。

第十七条 针对考核数据造假不实的情况，除双倍扣减考核得分外，视情况扣减高级管理人员相应绩效年薪，严格追究相关责任人责任。

第六章 附 则

第十八条 本制度自审议通过之日起生效施行。

第十九条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。