

天津膜天膜科技股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一届董事会第十四次会议通过

天津膜天膜科技股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 天津膜天膜科技股份有限公司（下称“公司”）为进一步完善公司高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律，特制定本制度（下称“本制度”）。

第二条 适用本制度的高级管理人员为公司董事长、总经理、副总经理、总工程师、总监、董事会秘书和公司董事会认定的其他适用人员。

第三条 高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）薪酬水平符合公司规模与业绩增长的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）权责对等原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）薪酬水平符合公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第四条 高级管理人员任双重以上管理职务的，原则上只按最高管理职务计算薪酬，不再发放兼任职务薪酬。

第二章 高级管理人员的薪酬构成

第五条 公司高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效奖金两部分组成。

（一）基本年薪主要由职位、能力、责任、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

（二）绩效奖金以公司年度经营目标和经营预算为考核基础，绩效评价的指标体系和具体考核标准由公司行政与人力资源部拟定，根据高级管理人员完成年度工作目标情况核定个人奖金，于次年发放。

（三）薪酬均为税前薪酬，依法应由个人承担的个人所得税、各项社会保险及住房公积金等，由公司从基本薪酬中代扣代缴。

第六条 董事长、总经理的薪酬：

(一) 董事长、总经理基本薪酬由董事会薪酬与考核委员会审核并根据公司具体情况提出调整意见，经公司董事会审议通过后执行；

(二) 董事长、总经理绩效薪酬由董事会薪酬与考核委员会根据其年度绩效考核结果提出建议，经公司董事会审议通过后执行。

第七条 其他高级管理人员的薪酬：

(一) 基本薪酬依据公司相关规定拟定，由公司总经理根据本制度，结合公司当年经营状况，提出其他高级管理人员的基本薪酬水平调整意见，报送公司董事会薪酬与考核委员会进行审核，经董事会审议通过后执行；

(二) 绩效薪酬由公司总经理根据其年度绩效考核结果，提出绩效薪酬分配方案，报公司董事会薪酬与考核委员会审核，经董事会审议通过后执行。

第三章 考核与实施

第八条 绩效考核流程：

(一) 董事会在审议公司年度报告时确定年度经营目标、制定高级管理人员的年度业绩指标；

(二) 总经理根据年度业绩指标制定高级管理人员年度绩效考核方案并提交薪酬与考核委员会审批；

(三) 会计年度结束后，薪酬与考核委员会组建考核小组，根据年度绩效考核方案对高级管理人员进行考核。

第九条 高级管理人员在工作中存在重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，不予发放绩效奖励，并根据违法、违规行为的严重性承担相应的法律责任。

第四章 高级管理人员的薪酬调整

第十条 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展。

第十一条 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪资增幅水平。每年通过收集同行业的薪资报告或公开的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

(二) 通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整。

第五章 附则

第十二条 本制度经董事会审议通过后生效，修改时亦同。

第十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章规定执行；如国家有关法律、行政法规、部门规章修订而产生本制度与该等规范性文件规定抵触的，以国家有关法律、行政法规、部门规章规定为准。

第十四条 本制度由董事会负责解释。

天津膜天膜科技股份有限公司董事会

2013年1月31日