

山东齐星铁塔科技股份有限公司

董事长奖励基金管理办法

第一章 总则

第一条：**设立目的：**更好地促进企业自主创新、健康发展，体现以“利润指标”提升为核心的管理理念，建立一套行之有效的奖励机制，以激发企业管理的合作精神和工作热情，使企业管理水平不断提高，经山东齐星铁塔科技股份有限公司（以下简称“公司”或“股份公司”）董事会办公会议提议设立董事长奖励基金。

第二条：**设立原则：**强化股份公司对控股下属企业目标化管控的原则：

1、基本原则：

- (1)明确股份公司战略激励原则、分配条件和实施细则，保证各下属企业各成本中心清楚了解自己板块业绩与公司激励的关系程度；
- (2)推动各下属企业各成本中心关注股份公司的经营目标和核心竞争力，鼓励各成本中心在关注中成长并获得收益；
- (3)股份公司下属企业各自签订《年度目标责任书》和《年度超额利润奖励计提表》，董事长奖励基金分开发放。如有下属企业《年度目标责任书》暂未分开的，应以目标对应原则进行目标再分配及进行奖励；
- (4)本《董事长奖励基金管理办法》不代替“下属企业各成本中心年度奖金”和“年薪制年底奖金”等；

(5) 在平等、自愿的基础上与董事长签订《高管人员问责办法》，
本办法生效。

2、奖励基金额度原则：

- (1) 本《董事长奖励基金管理办法》中涉及的财务指标均以经外部审计机构确认的财务数据为准或以董事会办公室（股东会办公室）确认的数据为准；
- (2) 奖励基金额度根据下属企业实际完成的年度指标超出部分进行阶梯制奖励，原则上上不封顶；
- (3) 本奖励基金额度受超出目标净利润的影响，计提时超出净利润应扣减奖励基金；
- (4) 奖励基金额度（及）超额利润前后的计算公式，以股份公司财务中心提供为准。

3、奖励基金考核分配原则：

- (1) 各下属企业根据《年度目标责任书》实际完成情况分开核算；
- (2) 董事会考核下属企业第一责任人(总经理)，下属企业第一责任人考核其他高管，但所有分配奖金均须董事长书面签批同意后方可执行；
- (3) 本《董事长奖励基金管理办法》由股份公司薪酬与考核委员会核算并报董事长。

第三条：基金来源：根据股份公司发展战略和阶段目标，下属企业年度预算中确定的利润指标的超额部分作为计提基金的唯一依据。由股份公司薪酬与考核委员会核算，由股份公司财务中心从下属企业

归集进入专用的账户基金池，统一使用。

第四条：适用企业与岗位：

适用范围：山东齐星铁塔科技股份有限公司控股的下属生产型企业，政策另有约定的除外；

适用岗位：股份公司下属企业：董事长、总经理、副总经理及经董事长认可的岗位。

第二章 奖励基金生效条件

第五条：奖励基金的约束条件：未达成以下任一指标的，本奖励办法均无法生效：

- 1、销售收入指标的 100%；
- 2、净利润指标的 100%；

第六条：奖励对象的生效条件：

- 1、满足本奖励办法适用企业和适用岗位，且任职岗位工作满一年的；
- 2、岗位调整后或其他经董事会办公室认可情形的；
- 3、非本奖励办法适用岗位，但对利润指标完成有突出贡献或对公司经营发展有重大积极影响，产生了管理效益和市场效益，经董事会办公室认可的。

第七条： 有下列情况之一的，取消当期及后期未发放的奖励分配权力；

- 1、期中解除劳动合同或劳务协议关系的，或期中办理“停薪留职”等异常用工情形的；

- 2、违反公司《劳动合同》、《劳务协议》或违反公司各项规章制度的；
- 3、给公司造成经济、声誉损失的；
- 4、经董事会办公室认定其他情形的。

第三章 奖励基金实施细则

第八条：《年度目标责任书》、《高管人员问责办法》、《董事长奖励基金管理办法》及《年度超额利润奖励计提表》每年底由薪酬与考核委员会根据股份公司发展需要修订后提请董事会。《年度目标责任书》和《年度超额利润奖励计提表》应每年根据公司发展战略调整股份公司下属企业的年度目标及完成奖励等情况。

第九条：股份公司下属企业的奖励基金计提办法：根据上述《年度目标责任书》、《董事长奖励基金管理办法》和《年度超额利润奖励计提表》目标执行。

第十条：下属企业第一责任人(总经理)与团队奖励基金计提办法：

- 1、股份公司下属企业计提的奖励基金，原则上奖励给本企业的高管团队（原则上不跨企业使用，除非 A 企业员工对 B 企业有重大贡献且符合上述条件的另行提名）。
- 2、董事长授权企业第一责任人（总经理）提名奖励名单，人选应符合本办法上述规定的条件，且受奖人员奖金取高值不累加，经董办组织会议评议后，提报董事长签批实施；
- 3、授奖企业的总经理奖金不低于年度奖金总额的 60%，其余部分

按贡献大小分配。

- 4、每年获奖人员的奖金不可一次性发放，原则上按三年 60%、30%、10%的比例递延兑现（如下表）：

	2016 年度兑现	2017 年度兑现	2018 年度兑现	2019 年度兑现	2020 年度兑现
2016 年奖励	60%	30%	10%		
2017 年奖励		60%	30%	10%	
2018 年奖励			60%	30%	10%
2019 年奖励				60%	30%
2020 年奖励					60%

- 5、企业即使完成了利润指标，但在年度经营活动中，有严重的管理失职造成重大经济损失（包括但不限于安全、质量、设备、履约等），或对企业商誉产生重大不利影响事件的责任，应一票否决，取消奖励；
- 6、因考核或董事长认为不适应奖励的情形而节余的奖励，将结转进入基金池，由董事长提名使用。

第十一条： 奖励基金的发放与审批程序：

- 1、由股份公司薪酬与考核委员会在每年度 4 月前组织各下属企业及相关部 门进行数据的收集与核算，认真填写《年度超额利润奖励计提表》并核准；
- 2、由股份公司下属企业第一责任人(总经理)按照本办法规定提名奖励名单及分配方案，报薪酬与考核委员会核算；
- 3、由薪酬与考核委员会提交已审核后的上述材料给股份公司财务中心复核，后报董办会议研究，董事长审批；
- 4、按照上述奖励方案及三年发放的政策，股份公司财务中心从专

用的账户基金池中进行税后发放。

第四章 附则

第十二条： 当年没有完成利润指标的企业，按《高管人员问责办法》执行。

第十三条： 本《董事长奖励基金管理办法》未尽之处由股份公司薪酬与考核委员会负责解释、修订。

第十四条： 本办法由公司董事会批准后实施，修改时亦同。

山东齐星铁塔科技股份有限公司

二〇一六年八月

附件：

《年度超额利润奖励计提表》

本年度董事长奖励基金额度按经外部审计机构确认的财务数据为准
或以股份公司董事会办公室（股东会办公室）确认的数据为准：

一、董事长奖励基金额度：

利润超额部分	30%以内	30%-60%	60%-100%	100%以上	合计
奖励计提比例	10%	15%	20%	25%	--
实际完成利润____万，即超额____万，超额____%。	万元	万元	万元	万元	万元
测 A：完成利润 3500 万，即超额 500 万，17%。	$500 \times 10\% = 50$ 万	--	--	--	50 万元
测 B：完成利润 5000 万，即超额 2000 万，67%	$2000 \times 30\% \times 10\% = 60$ 万	$2000 \times (60\% - 30\%) \times 15\% = 90$ 万	$2000 \times (67\% - 60\%) \times 20\% = 28$ 万		178 万元
特别说明： 1、奖励计提为阶梯式； 2、关于奖励基金（及）前后的超额利润计算公式，以股份公司财务中心提供为准；					

二、生效条件完成情况（未达成以下任一指标的无法生效）：

条件	目标指标	实际完成值	完成情况
销售收入	100%		
净利润	100%		

结论：本年度董事长奖励基金生效。