

天津津滨发展股份有限公司

高级管理人员薪酬管理方案

（本制度经公司 2018 年 9 月 19 日召开的第六届董事会 2018 年第二次会议审议通过）

第一章 总则

第一条 为建立有效的激励和约束机制，进一步规范公司高级管理人员薪酬管理，充分调动公司高级管理人员积极性，促进企业可持续发展，维护公司股东权益，根据《公司法》、《公司章程》等法律法规和文件，结合公司实际，制定本方案。

第二条 本方案以建立健全激励和约束并举、效率和公平并重的薪酬分配机制，合理控制薪酬总量，强化薪酬与经营业绩考核结果挂钩的导向作用。

第三条 本方案适用于公司高级管理人员，是指由董事会聘任的领导班子成员，包括公司正职和副职。

第四条 薪酬管理遵循以下原则：

- 一、公司高级管理人员全年的薪酬总量基准值为 75 万元。薪酬实施分类管理。津滨公司高级管理人员薪酬总量为基准值的 110%，核计 82.5 万元。
- 二、薪酬总量实施上限控制，其中津滨公司常务副总经理的薪酬总量按高级管理人员薪酬总量的 90%确定，副总经理的薪酬总量按高级管理人员薪酬总量的 80%确定。
- 三、坚持激励与约束相结合，公司高级管理人员薪酬管理与规范收入分配、规范职务消费等配套实施，促进健康、规范、和谐的企业收入分配体系的形成。
- 四、坚持短期激励和中长期激励相结合，鼓励公司高级管理人员树立为公司长期服务思想，防止短期行为，促进公司可持续发展。

第二章 薪酬架构

第五条 公司高级管理人员薪酬基准值由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成，二者比例约为 70：30。

- 一、基本薪酬作为公司高级管理人员市场化的岗位价值货币体现，与市属国企员工平均工资水平相协调，体现保障性。
- 二、绩效薪酬作为公司高级管理人员经营管理业绩表现的回报，与年度工作表现、公司经营业绩，重点任务完成情况挂钩、项目节点完成情况及年度党建工作考核结果挂钩。

第六条 福利性待遇

- 一、按天津市统一政策规定，为公司高级管理人员缴纳“五险一金”，缴费基数和比例不超过天津市政策规定的上限，个人承担部分在当月基本薪酬中扣除。
- 二、为激励全员长期为公司发展做出贡献，公司为全员上缴企业年金，具体办法见《天津津滨发展股份有限公司企业年金方案》，缴费比例不超过国家和天津市规定的标准。

第三章 薪酬管理

第七条 薪酬发放

- 一、基本薪酬按月发放，根据基准值核定的薪酬总量的 70%除以 12 个月，即为每月基本薪酬发放标准。
- 二、绩效薪酬年底一次性兑现发放，其中包含两部分，一是依据薪酬总量的 30%乘以考核系数核定的绩效奖金、二是参与董事会对公司年度考核结果中允许发放的项目奖和利润奖的分配，人均分配比例在 2%-6%之间确定。

第八条 公司高级管理人员离任的，按任职时间段计算其基本薪酬和绩效薪酬。高级管理人员离任的，须待离任审计通过后方能发放其任职时间段的绩效薪酬。

第九条 公司高级管理人员因患病或非因工负伤需要长期休假的，薪酬支付按《天津津滨发展股份有限公司考勤休假制度》执行。

第四章 纪律与监督

第十条 公司高级管理人员不得领取所在公司发放的其他薪酬，在津滨公司下属全资、控股、参股公司兼职的，不得领取任何形式的报酬。如领取符合国家规定的政府津贴等其他收入，须经上级股东单位审核，报公司董事会批准，并纳入公司高级管理人员的薪酬体系管理。

第十一条 对发生重大决策失误或重大违纪事件、重大安全、严重环境污染事故等，给津滨公司造成不良影响或造成国有资产流失的，除按照有关规定处理外，酌情扣减公司高级管理人员的绩效薪酬。

第五章 附则

第十二条 本方案由津滨公司综合行政中心负责解释修订。

本方案由津滨公司董事会审议通过后执行。

天津津滨发展股份有限公司

董事会

2018年9月20日