

# 嘉凯城集团股份有限公司

## 高级管理人员薪酬管理办法

(2020年4月修订)

### 第一章 总 则

**第一条** 为健全公司激励机制，全面改善上市公司经营管理水平，充分调动高级管理人员的积极性，提升公司核心竞争力，确保公司经营规划的实现，根据《中华人民共和国公司法》、《公司章程》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规的规定，结合本公司实际，特制定本办法。

**第二条** 本办法适用于《公司章程》规定的高级管理人员，具体包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

**第三条** 公司高级管理人员薪酬的确认遵循以下原则：

（一）竞争力原则，薪酬与岗位的市场价值定位、专业难易程度相符，与市场同等职位、区域位置收入水平相比具有竞争力。

（二）战略导向原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符。

（三）效益导向原则，薪酬与公司经营目标、个人业绩相挂钩，共享成果、共担责任。

**第四条** 公司董事会负责审定公司高级管理人员薪酬管理办法；公司人事部门在董事会薪酬与考核委员会的指导之下协助修订及具体执行公司高级管理人员薪酬管理办法。

### 第二章 高级管理人员薪酬构成

**第五条** 高级管理人员薪酬由工资、综合奖金和专项奖金构成。

（一）工资，根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪酬水平等因素确定高级管理人员的基本报酬，按月发放。

（二）综合奖金，原则上等于其工资额，以公司经营规划和战略发展规划为基础，以年度目标为导向，每月根据公司计划考核情况、职责履行情况等予以计发。

高级管理人员基本年薪（工资及综合奖金）标准：

职务	基本年薪标准（万元/人民币）
总经理	≤600
副总经理、财务总监、董事会秘书等	≤230

（三）专项奖金，主要包括战略实施重大贡献奖和专项实施特别奖。战略实施重大贡献奖是对在战略实施过程中有突出贡献的高级管理人员团队或高级管理人员个人实施的奖励；专项实施特别奖是根据公司经营发展需要，在完成专项考核任务和开拓新的业务投资领域、创新公司权益类融资、增强公司融资能力的重大金融创新等方面给予高级管理人员的奖励。战略实施重大贡献奖与专项实施特别奖根据公司相关制度由董事长提出建议，报董事会审批。

**第六条** 本办法所规定的公司高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的奖金或奖励等。

### 第三章 薪酬的拟定及调整

**第七条** 公司高级管理人员的薪酬体系应为公司的经营战略服务，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进

一步发展的需要。

高级管理人员的工资及综合奖金标准在本办法规定的薪酬标准范围内，根据公司的营业收入、利润等情况，结合同行业上市公司薪酬水平以及高级管理人员从事和分管工作岗位的市场价值定位、岗位工作的专业难易程度等因素，由董事长提出建议，报董事会审批。

**第八条** 公司高级管理人员的薪酬调整的主要考虑因素：

- （一）公司的效益和发展情况。
- （二）外部的薪酬水平。
- （三）高级管理人员的业绩情况及综合评价。
- （四）公司发展战略或组织结构调整。

## 第四章 薪酬的发放

**第九条** 公司高级管理人员的薪酬为税前收入，需按规定缴纳社会保险费和住房公积金、个人所得税等各项税费，应由个人缴纳部分，由公司从薪资中代扣代缴。

**第十条** 公司高级管理人员的工资及综合奖金按月平均发放，专项奖金根据考核分配结果发放。

**第十一条** 公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

**第十二条** 公司高级管理人员根据董事会要求向董事会提交年度述职报告，并进行述职，根据业绩等进行综合评价。评价结果由董事会提名，薪酬与考核委员会报董事会，作为薪资发放、续聘、解聘、调薪的依据。

## 第五章 附则

**第十三条** 本办法未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

**第十四条** 本办法由董事会负责解释与修订。

**第十五条** 本办法自公司董事会审议通过之日起执行。2009年10月发布的《高级管理人员薪酬与考核管理制度》、2014年4月发布的《嘉凯城集团股份有限公司董事长（法定代表人）和高级管理人员薪酬考核办法》以及2017年3月经公司第六届董事会第七次会议审议通过《嘉凯城集团股份有限公司高级管理人员薪酬管理办法》同时废止。