

天津劝业场（集团）股份有限公司

高级管理人员薪酬、绩效管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步完善天津劝业场（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的薪酬、绩效管理，建立健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，充分调动其积极性和创造力，提升公司业务经营效益和管理水平，保证公司的长期健康发展，现根据国家相关法规制定本办法。

第二条 本办法所称高级管理人员是指经董事会批准任命的公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、总监和其他高级管理人员。

第三条 公司高级管理人员薪酬、绩效分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）体现短期激励和中长期激励相结合的原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现；
- （五）体现适度的外部竞争性原则。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是负责修订《公司高级管

理人员薪酬、绩效管理制度》，并对高级管理人员薪酬进行管理和监督的专门管理机构。

第五条 公司董事会负责审批董事会薪酬与考核委员会提交的《公司高级管理人员薪酬、绩效管理制度》。

第三章 薪酬构成

第六条 公司高级管理人员的薪酬由基本工资、绩效工资、中长期激励、福利性收入和津补贴等部分构成。

（一）基本工资根据岗位价值和责任大小确定，不与绩效考核结果挂钩，是高级管理人员的基本生活保障，按月发放；

（二）绩效工资是依据年浮动薪酬目标值以及年度绩效考核结果支付的报酬部分，原则上在年度内发放；

（三）中长期激励是在政策允许的情况下，依据中长期激励目标值以及年度绩效考核情况计算，并以超额利润奖金、股权激励等方式支付给高级管理人员的报酬部分；

（四）福利性收入和津补贴包括国家法定福利，以及公司设定的补充福利项目。

第七条 公司应建立高级管理人员岗位职级体系，每个职级对应一个基本薪酬范围，而由一系列岗位职级体系确定的薪酬范围构成高级管理人员的薪酬结构。

第四章 薪酬管理及调整

第八条 公司高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议时间为准。

第九条 公司高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告或以上处分的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的。

第十条 公司高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第十一条 经公司薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司高级管理人员的薪酬补充。

第五章 绩效管理

第十二条 公司董事会薪酬与考核委员会具体负责对高级管理人员进行考核，以及建议、确定年度薪酬分配。

第十三条 公司高级管理人员的绩效工资以公司经济效益为基础，以完成既定经营目标的情况为标准，由董事会薪酬与考核委员会进行综合考核，根据考核结果确定高级管理人员的年度薪酬分配。

第十四条 绩效工资按考核期发放，待年度/半年度绩效考核结束后，根据董事会薪酬和考核委员会的考核结果予以兑现。

第六章 薪酬日常管理

第十五条 公司高级管理人员实行月发薪制度，基本工资按月

支付，工作时间不满全月时，基本工资按实际在岗工作日核算。

第十六条 公司高级管理人员缴纳的个人所得税款、社会保险、住房公积金等各项福利及其他扣款项目，可从公司高级管理人员的工资中代扣代缴，按国家及公司规定执行。

第十七条 公司高级管理人员退休当月基本工资全额发放。年度绩效工资根据当年绩效工资分配方案，待董事会薪酬与考核委员会年终核定后发放。

第十八条 公司高级管理人员的薪酬文件由公司组织人事部门统一保管。

第七章 附则

第十九条 本办法未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和公司章程的规定执行；本办法内容与法律、法规、规范性文件或公司章程相抵触时，以法律、法规、规范性文件和公司章程的规定为准。

第二十条 本办法自公司董事会审议通过之日起实施。

第二十一条 本办法由公司董事会负责解释。