

广州海格通信集团股份有限公司

高级管理人员业绩考核和薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为适应公司经营管理需要，有效建立与企业的持续发展相适应的高级管理人员激励与约束机制，促进企业效益增长，给股东及投资者以良好回报，根据公司经营特点，制定本办法。

第二条 对高级管理人员实施任期制和契约化管理，以固定任期和契约关系为基础，根据合同或协议约定开展年度和任期考核，并根据考核结果兑现薪酬和决定职务聘任与解聘。

第三条 有关定义

1. 公司：指广州海格通信集团股份有限公司；
2. 高级管理人员：包括总经理、副总经理、总工程师、财务负责人、董事会秘书等参与公司内部经营管理决策的相关人员。

第四条 适用范围

1. 本制度适用于高级管理人员；
2. 对虽纳入高级管理人员，但实行协议工资制的人员，按照双方签订的协议执行，在协议期满后，按照本办法执行。

第五条 业绩考核与薪酬分配原则

1. 权责利统一，激励与约束相结合的原则；
2. 收入水平与公司业绩及分管工作目标挂钩的原则；
3. 考虑公司长远利益，立足企业可持续发展的原则；
4. 定量指标与定性指标相结合，结果与过程相统一的原则。

第六条 管理机构

公司董事会薪酬与考核委员会为公司董事会下设的专业机构，具体负责对高级管理人员进行绩效考核以及薪酬方案的拟定。

第二章 年度业绩考核

第七条 高级管理人员年度业绩考核以企业发展质量、盈利状况和收益水平作为重点，考核内容根据岗位职责和工作分工，按照定量与定性相结合、以定量为主的导向确定。

第八条 考核指标和确定办法

1. 定量指标

定量指标包括公司年度考核指标和高管负责业务领域的定量指标。公司年度考核指标包括归属于母公司所有者的净利润、营业收入和市值目标。高级管理人员负责业务领域的定量指标根据业务情况由董事长、总经理确定。

定量指标以上一年实际完成数作为参考基数，根据市场实际情况并综合考虑企业成长性因素，由董事会确定。

2. 定性指标

主要结合年度市场、技术、管理、企业党建、廉洁自律、安全生产等工作重点，就整体工作效果进行综合评价。同时，可在此基础上结合专项重点工作（项目）的考核要求，增设专项重点工作（项目）完成情况考核子项目。

定性指标根据每年管理重点，设定具体的考核要素。

第九条 考核程序

1. 总经理结合公司年度预算和经营管理重点提出考核指标建议报告，报公司董事会薪酬与考核委员会审核通过后，由薪酬与考核委员会提交董事会审批，董事会审批过程中，可以根据董事会讨论意见对指标进行调整，并按调整后的指标执行。

2. 总经理《年度经营业绩责任书》根据公司年度考核指标制定，由董事长代表董事会与总经理签订。总经理根据董事会确定的公司年度经营业绩目标，分别与其他高级管理人员签订《年度经营业绩责任书》。

3. 在年度结束后，薪酬与考核委员会根据公司年度经营业绩指标完成情况和高级管理人员的履职情况，确定高级管理人员的考核结果，并拟定年度薪酬分配方案提交董事会审议。

第三章 任期业绩考核

第十条 高级管理人员任期为三年。

第十一条 高级管理人员任期业绩考核以国有资本保值增值能力和可持续发展能力作为重点，与年度业绩考核适当区分、有效衔接。

第十二条 高级管理人员签订任期经营业绩责任书，作为任期考核依据。任期考核一般结合任期届满当年年度考核一并进行。

第四章 高管薪酬构成与兑现

第十三条 薪酬构成

1. 高级管理人员薪酬由基本年薪、业绩年薪和绩效年薪组成。
2. 计算公式是：年度薪酬=基本年薪+业绩年薪+绩效年薪。

第十四条 基本年薪

1. 总经理基本年薪：由董事会和薪酬委员会根据公司所处行业、企业类型、利润规模以及上一年度公司薪酬水平和未来一年公司经营管理工作预期提出提议，额度标准控制在上一年度公司员工平均工资的 6-10 倍范围内，随年度考核指标建议报告一并提交董事会审议批准后执行。

2. 其他高级管理人员的基本年薪：以总经理的基本年薪为基准，其他高级管理人员的基本年薪以总经理的基本年薪乘以各自的岗位系数确定。总经理岗位系数为 1，其他高级管理人员的岗位系数由总经理按照年度经营管理工作重点和各岗位人员承担任务所起作用的不同，在对应标准范围内拟定（0.3-0.8 之间），经公司薪酬与考核委员会审核并提交董事会批准后执行。

3. 岗位系数。根据高级管理人员级别和岗位性质，划分岗位系数范围标准如下：

表：高管岗位系数

岗位序列	岗位系数
总经理	1.0
副总经理、总工程师、财务负责人、董事会秘书	0.3-0.8

4. 基本年薪的发放：公司人力资源部（董事会薪酬与考核委员会秘书机构）根据董事会批准的高级管理人员的基本年薪基数及岗位系数，计算其基本年薪，按 12 个月平均以月工资形式发放。

第十五条 业绩年薪与绩效年薪

1. 业绩年薪根据高级管理人员年度经营业绩考核结果计发；业绩年薪基数由总经理提出建议，董事会薪酬与考核委员会审核，董事会确定。

2. 绩效年薪与当年取得的考核以外的超额净利润成正比，且个人绩效年薪原则上不超过业绩年薪的 5 倍。

第十六条 风险激励金

风险激励金是为了防止经营风险而实施的延期支付奖金，从核算的业绩年薪和绩效年薪中进行预留，剩余业绩年薪和绩效年薪经审批通过后安排发放。风险激励

金分为年度风险激励金和任期风险激励金，具体标准如下：

1. 高级管理人员的年度风险激励金为当年度业绩年薪的 10%，年度风险激励金延迟一年发放；任期风险激励金为任期内每年度绩效年薪的 10%，在任期期满后考核兑现。任期末年的年度风险激励金随任期风险激励金一起履行审批程序发放。

2. 出现以下情形的，年度风险激励金及任期风险激励金可不发、减发或暂停发放：

(1) 经营业绩核减。延迟支付期内发现上年度个人经营业绩被确认计算有误或审计偏差而需要进行核减薪酬情形。核减薪酬金额超过个人风险激励金数额的，个人风险激励金不予发放；核减薪酬金额在个人风险激励金数额以内的，个人风险激励金需扣除核减薪酬。

(2) 存在法律纠纷损失。延迟支付期内发生针对上年度经营管理的法律纠纷事项且个人承担管理责任情形。损失金额超过个人风险激励金数额的，个人风险激励金不予发放；损失金额在个人风险激励金数额以内的，个人风险激励金需扣除损失金额。如法律纠纷未在延迟支付期内判决的，个人风险激励金暂停发放，待纠纷解决后（纠纷解决确认方式包括但不限于纠纷各方签订协议，法院判决、仲裁裁决、调解，公司直接支付赔偿/补偿款等）再予计算发放。

(3) 离职后未完成工作移交。延迟支付期内个人离职，但未按公司规定开展工作移交情形，风险激励金暂停发放，待完成工作移交后再予发放。

(4) 其他情形。经公司董事会认定的需要扣减或暂停或不予发放风险激励金的其他情形。

第五章 其他约定

第十七条 专项奖励

高级管理人员在年度工作中除完成指标以外做出突出贡献，且事迹可圈可点，如在战略性项目争取、重大科研项目争取、重大客户的拓展、高素质人才的集结、新产品市场占有率的提升、市值提升等取得重大突破和显著效益的，经公司董事会研究决定，可以给予高级管理人员适当的专项奖励。

第十八条 薪酬扣减

高级管理人员受党纪政务处分，或违反规定，未履行或未正确履行职责，在经营投资中造成公司及下属分子公司国有资产损失或其他严重不良后果，经过查证核实和责任认定后，应当承担相应责任；或违法被追究刑事责任，参照《关于市属企

业受党纪政务处分企业负责人薪酬扣减工作指引（试行）》（穗国资党〔2021〕27号）进行薪酬扣减。

第十九条 在考核期间公司发生清产核资、并购重组、经营责任人变动等情况的，可以根据具体情况由董事会决议变更经营业绩责任书的相关内容。

第二十条 高级管理人员有下列情形之一的，将中止任期或免去现职：

1. 年度经营业绩考核结果未达到完成底线（百分制低于 70 分）。
2. 连续两年年度经营业绩考核结果为不合格（百分制低于 75 分）、任期经营业绩考核结果为不合格（百分制低于 75 分）。
3. 对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。
4. 因其他原因，董事会认为不适合在该岗位继续工作的。

第二十一条 公司高级管理人员除按本办法规定领取公司核定的薪酬和享受公司规定的福利待遇以外，不得再以其他名义在公司或下属公司参与其他奖励分配。基本年薪、业绩年薪和绩效年薪均为税前所得，个人所得税的缴纳按照国家税法的有关规定执行。

第二十二条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。本办法自董事会审议通过之日起生效。

广州海格通信集团股份有限公司

2022 年 3 月

附件：

1. 高级管理人员基本年薪及业绩年薪基数确认表
2. 高级管理人员____年度薪酬考核审批表

附件1:

广州海格通信集团股份有限公司

高级管理人员基本年薪及业绩年薪基数确认表

职务	姓名	基本年薪			业绩年薪基数	
		岗位系数	基本年薪	月薪（基本年薪/12）	倍数	业绩年薪基数
总经理						
副总经理						
副总经理						
副总经理						
副总经理						
总工程师						
财务负责人						
董事会秘书						
合计						
总经理意见	签名： 年 月 日					
薪酬与考核委员会审核	签名： 年 月 日					

附件2:

广州海格通信集团股份有限公司
高级管理人员____年度薪酬考核审批表

金额单位：万元

职务	姓名	基本 年薪	业绩年薪				绩效 年薪	年度 总收入	备注
			个人考 核得分	业绩年 薪奖金 系数	董事 会 调 节 系 数	业绩年 薪基数			
总经理									
副总经理									
副总经理									
副总经理									
副总经理									
总工程师									
财务负责人									
董事会秘书									
合计									
总经理意见	签名： 年 月 日								
薪酬与考核委员会审核	签名： 年 月 日								