

天音控股高级管理人员考核与薪酬管理制度

(2025 年修订)

第一章 总则

第一条 为进一步健全天音通信控股股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员（以下简称“高管人员”）的考核和薪酬管理制度，将公司年度战略目标和经营目标分解落实到高管人员，强化对高管人员年度经营业绩达成的监控与管理，完善高管激励与约束机制，现依据国家相关法律法规，制定本管理制度。

第二条 高管人员指天音控股总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等。董事长根据其承担的经营管理职责，参照本制度执行。

第三条 公司根据高管人员的工作职责、岗位价值以及相关行业与区域的薪酬市场水准，结合公司当前的赢利状况和发展前景，制定上述人员的薪酬体系制度和考核体系制度，包括任职资格与能力要求、薪酬结构与标准、考核规则与流程、奖励与处罚制度，并依照以上制度对高管人员在任职资格、工作过程、业绩表现等方面进行评估，以决定其薪酬标准和实际报酬。

第四条 对高管人员的绩效考核管理遵循公开性原则、沟通原则、客观性原则、反馈原则以及时效性原则。

第二章 管理机构

第五条 董事会是高管人员考核和薪酬管理的决策机构，负责批准公司高管人员考核与薪酬管理制度以及相关薪酬激励方案（股权激励计划和员工持股计划等需股东大会审议的除外），批准高管人员考核与薪酬核定结果。

第六条 董事会下设的薪酬与考核委员会是高管考核和薪酬管理的专门机构，负责制定公司高管的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司高管的薪酬政策与方案；薪酬与考核委员会的提案应提交董事会审查决定。

第七条 薪酬与考核委员会下设工作组，专门负责提供公司有关经营方面的资料及被考评人员的有关资料。

第三章 绩效考核内容

第八条 高管人员实行年度考核，考核期限从每年的 1 月 1 日起至 12 月 31 日止，年中进行业绩回顾，年底实施考核。

第九条 高管个人绩效考核指标体系由以下三类构成：年度业绩指标、重点

项目完成情况和价值观与行为评价。

1. 年度业绩指标指分管领域内的业绩达成情况；
2. 重点项目完成情况指公司认定且分管范围内重大项目的完成情况；
3. 价值观与行为评价指企业文化的理解、员工价值观和行为，包括合规经营等。

第十条 不同高级管理人员基于管理职责的不同，年度考核重点也有所不同。

1. 董事长/总经理的年度考核重点为上市公司整体业绩，依据年度上市公司业绩目标达成率进行评分，同时评定考核等级；
2. 副总经理的年度考核重点为分管单位业绩完成情况和分管重大事项完成情况，依据分管单位组织绩效和分管重大事项完成情况的加权均值进行评分，同时评定考核等级。
3. 财务总监和董事会秘书年度考核重点为分管领域内业绩达成情况。

第十一条 考核等级原则上分为五档：杰出（S）、优秀（A）、良好（B）、合格且待提升（C）、不合格（D）。考核等级参照分数对应等级的形式，由薪酬与考核委员会审议评定。分数对应等级的参考如下：

得分(X)	$X > 100$	$90 < X \leq 100$	$75 < X \leq 90$	$60 < X \leq 75$	$X \leq 60$
等级	S（杰出）	A（优秀）	B（良好）	C（合格且待提升）	D（不合格）
绩效系数	1.5	1.2	1.0	0.5	0.0

第四章 考核与实施流程

第十二条 绩效计划制订

高管人员的绩效计划由经营计划分解。高管人员绩效计划的制订，由高管人员与薪酬与考核委员会进行充分沟通，明确年度考核指标、考核标准、权重比例，并提交公司董事会审议。

第十三条 绩效实施

绩效考核过程由公司人力资源部组织实施。设有员工自评、直接上级考评、集中评议、审核汇总、绩效面谈四个环节。

具体流程为被考核者进行年度总结，并将书面总结提交薪酬与考核委员会进行评议，经薪酬与考核委员会评议后，确定考核结果，报请董事会审议。

第五章 高管绩效薪酬的核算

第十四条 在完成组织和个人绩效考核评分，以及确定绩效等级的前提下，高管年度绩效薪酬核算方法如下：

年度绩效薪酬=年度绩效薪酬基数×个人绩效系数×组织绩效系数，其中，

个人绩效系数：为个人年度考核等级对应系数，详见第三章第十一条；

组织绩效系数：

-董事长/总经理/副总经理：天音控股经营系数

-财务总监/董事会秘书：分管领域组织绩效系数*60%+天音控股经营系数*40%

第十五条 高管人员在年度绩效薪酬发放时在任不足一年的，或者发放期间内职务发生变动的，离任及接任者以任免通知时间为准，按其实际任职时间长短计算薪酬（以月为计算单位，不足月的按天计算）。

第十六条 高管及核心人员在任职期间，如受到公司处罚，须依据如下规定处理：

1. 严重损害公司利益的，不予发放年度绩效薪酬；
2. 违反公司规章制度，受到公司内部处分的，按如下规定处理：
 - 1) 凡受到书面警告和通报批评处分的管理人员，年度绩效考核等级不得为S；受到严重警告处分的，不得为S和A。
 - 2) 依据处罚文件需扣减被罚管理人员的年度绩效考核系数的，按文件进行扣减，即受处罚员工调整后的个人考核系数=个人考核等级对应的考核系数×（100%-被扣年度绩效考核分数比例）。
3. 高管人员因故请事假、病假、工伤假等，以及在职学习期间的薪酬与福利按公司内部制度执行。

第六章 绩效考核结果与结果应用

第十七条 绩效考核等级直接应用于高管个人年度绩效薪酬的发放。

第十八条 高管年度个人绩效考核结果与其岗位调整、续聘、解聘挂钩，公司有权依据考核结果做出以下人事安排：

1. S级：杰出——就自身岗位而言，以创造性的方式作出重大贡献或在工作方法方面有极大的推广价值，给予额外的奖励。
2. A级：优秀——超越岗位常规要求；并完全超过预期地达成了工作目标，给予额外的奖励。
3. B级：良好——符合岗位常规要求；保质、保量、按时地达成工作目标。
4. C级：合格且待提升——基本符合岗位常规要求，但有所不足；基本达

成工作目标，但有所欠缺，视情况察看一年或调岗。

5. D级：不合格——作为中高层管理人员不能有效实施管理职能，需立即降级，或解聘。

说明：如经评估，高管的年度综合绩效达成情况介于以上五档等级的中间水平、不能完全用某一档来直接评定，可酌情考虑在等级基础上增加“+”、“-”，此为特殊情形。系数也取两档的中间值。

第七章 附则

第十九条 遇国家政策重大调整，或发生不可抗力等重大情况，本制度应及时作适当调整。

第二十条 本管理制度解释权归董事会薪酬与考核委员会。

天音控股股份有限公司

二零二五年八月