



北京翠微大厦股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善公司董事和高级管理人员的薪酬管理，根据《中华人民共和国公司法》、中国证监会《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件及上级国资监管部门和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事，及总经理、副总经理、财务总监、营运总监、董事会秘书等高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则

- （一）公平原则，体现薪酬与公司规模与业绩、与外部薪酬水平相符。
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值、承担责任大小相符。
- （三）绩效挂钩原则，体现薪酬与公司效益、工作目标相挂钩。
- （四）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符。
- （五）激励与约束并重原则，体现薪酬与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第四条 董事会提名与薪酬委员会是对董事和高级管理人员进行考核以及确定薪酬分配的管理机构。

第五条 提名与薪酬委员会提出的董事的薪酬政策与方案，须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后方可实施；高级管理人员的薪酬分配方案须报董事会批准后实施。

第二章 薪酬管理与构成

第六条 董事薪酬管理

- （一）不在公司担任实际职务的外部董事，不在公司领取薪酬。



（二）独立董事按照《独立董事工作制度》的规定享受任职津贴，津贴标准由董事会制订，股东会审议通过。独立董事行使职权所需的费用由公司承担。

（三）在公司担任实际职务的内部董事（含职工董事），不以董事职务取得薪酬，按其所任职高管岗位或者其他行政职务相应的薪酬政策领取薪酬。

第七条 高级管理人员薪酬管理

（一）高级管理人员薪酬实行年薪制，薪酬由年薪（包括基薪、绩效年薪）和任期激励收入两部分构成。

薪酬 = 年薪 + 任期激励收入；

年薪 = 基薪 + 绩效年薪。

（二）基薪不与考核指标挂钩，按月发放。各岗位基薪标准由上级国资监管部门核定，参照公司经营规模、经营业绩、市场薪资水平等因素，按不同岗位和职务确定。

（三）绩效年薪与经营业绩考核指标、党建指标、综合评价指标等考核指标挂钩，于年度考核后发放。

（四）任期激励收入实施逐年预核定，于任期结束后根据任期考核及任期审计结果发放。

第三章 薪酬考核与发放

第八条 总经理的当年薪酬标准参照上级国资监管部门核定的企业负责人年度目标薪酬总额及公司经营规模、经营业绩、市场薪资水平、通胀水平等因素进行确定。

第九条 其他高级管理人员的当年薪酬水平，以总经理的年度薪酬为基数乘以薪酬分配系数计算，薪酬分配系数在 60%~90%之间确定。

第十条 年薪奖惩

（一）公司董事和高级管理人员因发生违反国家法律法规、证券监管规定、公司章程及内部管理制度，或因渎职导致决策失误，致使公司利益受损，给公司



造成不良影响的，将视情形相应扣减绩效年薪。

（二）公司董事和高级管理人员在经营管理工作中取得重大突出成绩或对公司具有特殊贡献的，将给予绩效年薪奖励。

第十一条 董事会提名与薪酬委员会对高级管理人员年度薪酬的考核程序如下：

（一）依据当年由上级国资监管部门核定的企业负责人薪酬总额确定总经理当年薪酬总额。

（二）根据其他高级管理人员分管工作目标、经营业绩考核指标、党建指标、综合评价指标等考核指标完成情况，核定其他高级管理人员薪酬分配系数，确定当年薪酬总额。

其他高级管理人员当年薪酬总额 = 总经理当年薪酬总额 × 薪酬分配系数。

第十二条 公司董事和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发放。

第四章 附 则

第十三条 本制度未尽事宜或本制度与有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》存在冲突时，按有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》执行。

第十四条 本制度由董事会制定，股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第十五条 本制度由董事会负责解释。