

证券代码：874682

证券简称：津移通信

主办券商：银河证券

## 天津七一二移动通信股份有限公司聘任制经理层薪酬及考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

本制度于2026年4月22日经天津七一二移动通信股份有限公司第一届董事会第十一次会议审议通过。

### 二、 分章节列示制度的主要内容

#### 天津七一二移动通信股份有限公司 聘任制经理层薪酬及考核管理办法

#### 第一章 总则

**第一条** 为规范天津七一二移动通信股份有限公司（以下简称“公司”）聘任制经理层薪酬及考核管理，建立健全激励约束机制，根据相关法律法规及《天津七一二移动通信股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）规定，结合公司实际，制定本管理办法。

**第二条** 本办法适用于聘任制的经理层薪酬及考核管理。聘任制经理层包括总经理、副总经理。

#### **第三条** 基本原则

（一）坚持业绩导向原则。

科学设置考核指标体系，强化绩效考核结果运用，实现考核结果和薪酬水平紧密挂钩。

（二）坚持差异化原则。

按照岗位分工不同，分类设置基于岗位职责与工作分工的“一人一考核”的绩效考核指标，考核结果合理拉开差距。

（三）坚持激励与约束相统一。

建立健全激励约束机制，注重短期激励与中长期激励相协调。构建与企业经营者业绩紧密挂钩，与公司承担的政治责任、社会责任相匹配的薪酬及业绩考核机制。

#### **第四条 管理机构与职责**

聘任制经理层薪酬及考核由公司党总支研究、包括确定基本年薪标准、考核指标、考核结果、绩效年薪及任期激励兑现等。人力资源部研究拟制聘任制经理层考核指标建议，年度绩效评价结果和任期制评价结果作为聘任制经理层“末等调整与不胜任退出”管理的重要依据。

## **第二章 薪酬标准**

**第五条** 聘任制经理层的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励三部分构成。

#### **第六条 基本年薪**

（一）基本年薪是指年度基本收入，由岗位系数与公司党总支书记、董事长（以下简称“主要负责人”）的基本年薪相乘确定，按月支付。基本年薪=主要负责人基本年薪×岗位系数。主要负责人基本年薪由上级单位根据公司上年度经营情况确定；聘任制经理层正职的岗位系数按 1 确定；和聘任制经理层副职（以下统称“副职负责人”）的岗位系数根据岗位职责、承担风险、贡献大小等因素，在 0.6-0.9 之间研究确定，平均值一般不超过 0.85，并合理拉开差距。

（二）在公司主要负责人当年基本年薪标准确定前，聘任制经理层暂按上年度基本年薪标准计算发放；当主要负责人基本年薪标准确定后，再进行调整清算。

#### **第七条 绩效年薪**

（一）绩效年薪是与年度考核结果挂钩的收入，一般不低于预期年薪总水平（基本年薪+绩效年薪）的 60%，上限值为本人基本年薪的 3 倍。

（二）绩效年薪由岗位考核系数与公司主要负责人绩效年薪相乘确定。绩效年薪=主要负责人绩效年薪×本人岗位考核系数。主要负责人绩效年薪由上级单位根据公司年度考核结果确定；岗位考核系数根据本人年度考核结果确定，聘任制经理层正职的岗位考核系数在 0.9-1 之间核定，副职负责人的岗位考核系数在

0.6-0.9 之间核定，平均值一般不高于 0.85，并合理拉开差距。

### **第八条 任期激励收入**

（一）任期激励收入是与任期考核结果挂钩的薪酬收入，在不超过本人任期内年薪总水平的 30%以内确定。任期激励收入=本人任期内年薪总水平之和的 30%×任期考核系数。任期内年薪总水平是任期内实际兑现的基本年薪和绩效年薪之和；任期考核系数在不超过公司主要负责人的任期考核系数范围内，根据本人考核结果确定，最高不超过 1。

（二）任期激励收入分两年兑现，分别在任期考核完成后当年及下一年兑现绩效年薪时，按照每年各 50%比例兑现。已经调离或退休的，可以在任期考核完成的当年兑现任期内应发的全部任期激励收入。

（三）因本人原因任期未届满的，不得实行任期激励；非本人原因任期未届满的，根据任期考核结果并结合本人实际任职时间发放相应任期激励收入。

## **第三章 绩效考核**

### **第九条 绩效考核**

周期分为年度考核和任期考核。年度考核以公历年为考核期，任期考核以三年为考核期。

### **第十条 考核指标设定**

（一）年度考核指标。由公司依据经营情况、资产质量、债务风险等方面确定，年度指标主要分为经营指标、重点工作指标、其他指标等。其中，经营指标包括营业收入、净利润等财务类指标构成；重点工作任务指标主要依据各自分管的工作内容，按照岗位分类分人设置；其他指标主要包括安全生产、信访维稳、债务风险防控等方面，设定否决项或负分项指标。

（二）任期考核指标。任期考核指标包括基本指标和分类指标。基本指标重点考核国有资本保值增值率和总资产周转率等关联指标；分类指标主要围绕公司中长期可持续发展设置，结合不同岗位特点“一人一策”确定。

### **（三）聘任制经理层**

聘任制经理层的年度和任期考核指标依据经营情况、资产质量、债务风险等方面逐人确定，坚持定性和定量相结合，以定量为主，并应衔接上级单位下达的考核指标。经理层正职原则上要全面承接上级下达的经营业绩考核指标，经理层

副职的经营业绩考核共性指标权重不得高于 50%，个性化指标权重不得低于 50%，并应当明确不超过 3 个主要指标。

### 第十一条 年度考核

（一）年度考核内容为年度业绩考核，党建考核。业绩考核主要是《年度目标责任书》指标完成情况、工作能力、工作态度等要素，由董事长进行评价打分，并设置业绩难度系数，业绩难度系数由公司党总支书记、董事长从目标实现难度、工作投入精力等方面进行。党建考核主要依据上级单位对公司的党建考核评价。年度业绩考核权重 90%，党建考核权重 10%。

#### （二）年度岗位考核系数

聘任制经理层正职的岗位考核系数在 0.9-1 之间核定，聘任制经理层副职及负责人的岗位考核系数在 0.6-0.9 之间核定，平均值不高于 0.85，并合理拉开差距。岗位考核系数根据年度绩效成绩分段对应，计算其年度岗位考核系数，具体如下：

岗位考核系数计算表

年度绩效成绩 (R)	年度岗位考核系数(C)	范围
$91 \leq R \leq 100$	$C=0.9-1.0$	正职
$R < 91$	$C=0$	正职
年度绩效成绩 (R)	年度岗位考核系数(C)	范围
$98 \leq R \leq 100$	$C=0.8-0.9$	
$96 \leq R < 98$	$C=0.7-0.8$	副职
$94 \leq R < 96$	$C=0.6-0.7$	副职
$91 \leq R < 94$	$C=0.6$	副职
$R < 91$	$C=0$	副职

### 第十二条 任期考核

聘任制经理层和负责人的任期考核由任期指标考核与任期内各年度考核结果构成。任期考核不应简单的以任期内各年度考核结果的平均值作为任期考核结果。

#### （一）任期考核得分

任期考核得分 =  $\Sigma$  任期考核指标得分  $\times 80\%$  + 任期内各年度考核得分平均分

×20%任期考核得分最高不得超过 100 分；任期考核指标得分按照签订的任期目标责任书完成情况计算；任期考核加（减）分参考上级单位对公司考核指标外的加（减）分计算；任期内各年度考核得分为任期内各年度考核得分的平均数。

## （二）任期考核系数

聘任制经理层和负责人任期考核系数区间为 0-1 之间，最高不超过 1。任期考核系数高于公司主要负责人的，按主要负责人任期考核系数确定。

任期考核得分	任期经营业绩考核系数	考核系数范围
考核得分≥90	$0.8+0.2\times(\text{考核得分}-90)/(100-90)$	0.8-1
$90>\text{考核得分}\geq 80$	$0.5+0.3\times(\text{考核得分}-80)/(90-80)$	0.5-0.8
$80>\text{考核得分}\geq 70$	$0.5\times(\text{考核得分}-70)/(80-70)$	0-0.5
考核得分<70分	0	0

## 第四章 规范福利待遇

**第十三条** 聘任制经理层和负责人按照本市有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险等基本社会保险以及缴存住房公积金，需要自行承担的部分依据规定从年度总薪酬中扣缴，不得由公司代为支付，企业需要承担的部分由公司按照规定缴纳。

**第十四条** 公司如按照国家和我市有关规定建立补充医疗保险的，缴费比例和待遇按相关规定执行，公司不再报销额外的医疗费用。

**第十五条** 除差旅途中正常额度内的意外伤害保险外，公司不得再为聘任制经理层和负责人购买其他商业类保险。

**第十六条** 聘任制经理层不得领取或享受上述规定之外的其他福利性货币收入。

## 第五章 附则

**第十七条** 本办法由公司党总支、人力资源部、依据职责分别负责解释。

**第十八条** 本办法未尽事宜的，以法律法规及《公司章程》有关规定执行。

**第十九条** 本办法自董事会审议通过之日起生效，修改时亦同。

天津七一二移动通信股份有限公司

董事会

2026年4月22日