

东方通信股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善东方通信股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分发挥公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事（包含非独立董事、独立董事）及高级管理人员（包含总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》规定的其他高级管理人员）。

第三条 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持服务发展战略。强化董事、高级管理人员责任，增强公司发展活力。

（二）坚持激励与约束相统一。建立薪酬水平适当、薪酬结构合理，与承担的责任和风险相匹配、与考核评价结果相挂钩的薪酬体系，实现薪酬能增能减。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；负责研究和审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

公司相关职能部门负责配合董事会薪酬与考核委员会进行具体实施工作。

第五条 薪酬方案的审批权限如下：

（一）公司董事的薪酬（津贴）方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议后，提交股东会审议批准；

（二）公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议批准后实施。

第三章 薪酬标准与体系

第六条 独立董事实行固定津贴制度，按季度发放。津贴标准由股东会审议决定。独立董事出席公司董事会、股东会的差旅费以及行使职权所需的其他合理费用由公司承担。

第七条 不在公司任职的非独立董事，不在公司领薪，由其任职单位发放薪酬。

第八条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员的薪酬实行岗位绩效工资制（年薪制），具体包括基本工资、绩效工资、津补贴福利和中长期激励。

第九条 基本工资根据公司净资产、净利润和营业收入确定，可参照外部市场或系统内同类企业确定。

第十条 绩效工资是指与公司年度经营业绩考核评价相挂钩的浮动收入。绩效工资由绩效工资基数和绩效工资兑现系数确定，基数根据净利润规模综合确定，兑现系数根据考核结果和净资产收益率确定。

绩效工资与董事、高级管理人员年度经营业绩考核结果挂钩，原则上占年度薪酬的比例不低于 60%。考核结果为不称职的，扣减全部绩效工资。董事、高级管理人员年度绩效工资在年度报告披露和绩效评价后兑现。

第十一条 津补贴福利，除院士津贴、政府特殊津贴及国家规定的专家类专项类津补贴、在财补范围内的津补贴外，其他津补贴项目应统一纳入董事、高级管理人员年薪内核算，不得再发放其他津补贴。

第十二条 中长期激励主要指其他形式的激励。其他中长期激励项目包括超额利润分享、股权激励、分红激励等，按相关规定执行。

第四章 薪酬发放与追索扣回

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分，剩余部分发放给个人。

第十四条 对任期内出现重大失误，给企业造成重大损失的，根据董事、高级管理人员承担的责任，相应扣减董事、高级管理人员的绩效工资，并追索扣回部分或全部已发绩效工资。追索扣回适用于已离职或退休的董事、高级管理人员。

第十五条 对超提超发工资总额和违规列支工资渠道的，按超提超发比例和违规列支工资总额的比例扣减高级管理

人员绩效工资；对违规发放薪酬的，视情况对相关责任人进行处罚。

第十六条 董事、高级管理人员出现违法行为的，从采取强制措施之日起，停发除法律法规规定发放的生活费以外的全部薪酬。

第五章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定不一致的，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度由公司人力资源部负责解释，自发布之日起生效。