

大唐高鸿网络股份有限公司 经理层成员薪酬管理办法(试行)

第一章 总 则

第一条 为进一步完善高鸿股份经理层成员薪酬管理，建立健全市场化分配激励、约束和监督机制，充分调动经理层成员干事创业的积极性，促进公司可持续和高质量发展，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所指经理层成员为高鸿股份董事会聘任的高级管理人员。

第三条 经理层成员薪酬管理遵循下列原则：

(一)坚持完善现代企业制度的方向，完善经理层成员任期制和契约化管理，规范企业治理。

(二)坚持激励与约束相统一，建立与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制，坚持业绩导向，突出刚性奖惩，充分调动经理层成员的积极性和创造性。

(三)坚持分类分级管理，建立与经理层成员选任方式相匹配、与企业功能定位相适应的差异化薪酬管理制度。

第四条 经理层成员年度薪酬由基本年薪、绩效年薪、特殊业绩奖励构成。

第五条 特殊业绩奖励为非常设奖，是指在经营业绩考核中对业绩完成突出、或完成重要战略任务、或取得重大市场突破成绩等的经理层成员给予的特殊奖励。

第二章 年度薪酬

第六条 经理层成员的年度薪酬，根据企业经营效益、发展阶段等确定。

第七条 副职等年度薪酬，根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素，按总经理年度薪酬的0.6至0.9倍确定。

第八条 基本年薪是经理层成员的年度基本收入，每年核定，按月支付。原则上不超过年度薪酬的40%。

第九条 绩效年薪是与经理层成员年度经营业绩考核评价结果相联系的收入，经理层成员的绩效年薪根据年度经营业绩考核结果，结合董事会或薪酬与考核委员会综合考核评价确定。

第十条 经理层成员年度综合考核评价为不胜任的，或非组织安排原因年度中离职的，不予兑现绩效年薪。

第三章 福利性待遇

第十一条 经理层成员按照国家 and 地方有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险等社会保险；公司依企业效益情况按照有关规定建立企业年金的，经理层成员企业年金待

遇按制度执行。公司按照国家规定建立补充医疗保险管理制度，经理层成员补充医疗保险待遇严格按制度执行。

第四章 管理与监督

第十二条 高鸿股份人力资源部组织实施经理层成员年度薪酬发放工作。

第十三条 经理层成员所得薪酬收入均为含税收入，应依法缴纳个人所得税，并由公司实行代扣代缴。

第十四条 建立健全薪酬信息公开制度，在证监会、证券交易机构指定官方网站等渠道向社会公开披露经理层成员年度获得的税前报酬总额。

第十五条 经理层成员按国家政策规定享受的政府特殊津贴、院士津贴等政策性收入，在确定的年度薪酬外单列，按有关规定发放。

第十六条 对经理层成员违反国家有关法律法规等规定，以及未履行或者未正确履行职责造成企业资产损失的，董事会根据党纪政纪处分和资产损失责任认定结果，对相关责任人扣减当年绩效年薪或追索扣回部分或全部已发绩效年薪。追索扣回办法适用于已经离职或退休的责任人。

第五章 附 则

第十七条 本制度经公司董事会审议通过后实施。

第十八条 本制度中未尽事宜，依照国家有关法律、法规执行；本制度涉及内容有国家法律、法规其他规定情形的，从其规定。

第十九条 本制度由董事会负责解释。