

深圳市天地（集团）股份有限公司高层管理人员 薪酬管理规定

第一章 总则

第一条 根据深圳市天地（集团）股份有限公司（以下简称天地集团）分配机制建设市场化配置的总体目标和原则，特制定本规定。

第二条 本规定依照天地集团经营规模、收益规模、岗位价值、岗位责任、绩效考核评价为一体的薪酬分配原则，设置高层管理岗位薪酬标准。

第三条 本规定在延续历史配置的基础上，进一步规范确立高层管理岗位月度基本薪酬管理细则和奖励薪酬（含年功薪酬、项目专项奖励或特别奖励）的计发标准。

第二章 高层管理人员及其薪酬结构

第四条 本规定高层管理人员是指天地集团董事长、总经理、监事会主席、常务副总经理、副总经理、业务总监、董事会秘书、工会主席等相应职级岗位人员。

第五条 薪酬结构具体包括月度基本薪酬、奖励薪酬（含年功薪酬、项目专项奖励或特别奖励）。

第六条 月度基本薪酬按月度计发，奖励薪酬（含年功薪酬、项目专项奖励或特别奖励）按年度计发。

第三章 月度基本薪酬及工资总额

第七条 月度基本薪酬构成包括岗位薪酬和绩效薪酬。其中：

(一) 岗位薪酬确定的依据——以历史配置为基础、增强市场配置比重，体现管理幅度、管理规模、收益规模及岗位价值、岗位责任，按企业类别与岗位薪酬标准逐年调整。

(二) 绩效薪酬确定的依据——以岗位薪酬为基础，设置以绩效考核为要素的部分浮动薪酬。

第八条 月度基本薪酬的基准标准：

遵循市场配置原则，综合考虑天地集团近两年年度考核利润、净资产、净资产收益率指标，确定高层管理岗位月度基本薪酬标准，具体见下表：

高层管理岗位职级序列月度基本薪酬档次及标准一览表

职级编码	岗位称谓	系数	月度基本薪酬标准（元）		
			合计(税前)	岗位薪酬	绩效薪酬
MEA-1	董事长、总经理	1	17000-20000	13600-16000	4000-3400
MEA-2	监事会主席、常务副总经理	0.9	15300-18000	12240-14400	3600-3060
MEA-3	副总经理	0.8	13600-16000	10880-12800	3200-2720
MEA-4	经营总监、董事会秘书、工会主席	0.75	12750-15000	10200-12000	3000-2550

第九条 月度基本薪酬的计发原则：

(一) 月度基本薪酬标准中包含两项常规补贴（即劳保费、误餐费）。

(二) 月度基本薪酬中按 20%的比例列支绩效薪酬，与年度绩效考核挂钩计发，即年度考核利润低于计划 80%的，扣减一定比例绩效薪酬作为处罚，于第二年度考核确认后在月度基本薪酬中扣减。扣减比例具体见下表：

完成计划利润的百分比	绩效薪酬扣罚比例
80%-70% (含)	5-10% (含)
70%-60% (含)	10-20% (含)
60%-50% (含)	20-30% (含)
50%-40% (含)	30-40% (含)
40%以下	全额扣除

(三) 月度基本薪酬的计发按月度考勤 21.75 天计算，期间缺勤或休假按天地集团有关规定办理；月度基本薪酬计发与任职时间挂钩，上半月发生变化的全月执行变动后的标准，下半月发生变化的次月执行变动后的标准。

(四) 公司因工作需要，对已退休的高层管理人员进行续聘时，其任职在天地集团高层管理岗位的，续聘期间月度基本薪酬计发时应扣除社保退休工资总额的 50%。其任职在天地集团其他岗位的，续聘期间月度基本薪酬按市场标准计发。

第四章 奖励薪酬

第十条 奖励薪酬分为年功薪酬、项目专项奖励或特别奖励。

第十一条 年功薪酬设置的依据——遵循市场配置的原则，并与公司直接经济效益规模挂钩。年功薪酬的计发应与公司效益目标、团队工作目标及岗位工作目标的完成情况直接挂钩，由董事长办公会考核确认奖励薪酬计发系数。天地集团未完成考核利润计划指标且综合经营管理目标考核得分低于 85 分的，高层管理岗位人员不得计发年功薪酬。

第十二条 年功薪酬标准设置：

高层管理人员年功薪酬标准按总经理年功薪酬为系数 1 设置，具体等级系数及级差见下表：

不同职位等级系数及级差			
职级编码	岗位称谓	系数	备注
MEA-1	董事长、总经理	1	设置专职党委书记对应高层二档，党委副书记对应高层三档，纪委书记、工会主席对应高层四档。
MEA-2	监事会主席 常务副总经理	0.8	
MEA-3	副总经理	0.7	
MEA-4	经营总监 董事会秘书	0.6	

第十三条 年功薪酬的支付原则：

年功薪酬支付与天地集团的年度利润实际兑现结果挂钩，其中：

（一）年功薪酬可直接采用现金方式支付，60%在考核年度审计结束薪酬计算确认后支付；剩余 40%作为风险抵押金，延期至下一年度审计确认考核年度经营业绩真实后支付。

（二）下一年度审计确认考核年度经营业绩与考核年度审计结果不相符的，或因失职、渎职、重大事项执行延误并给企业造成经济损失或影响年度经营业绩的，根据审计和评估结果扣减相关高层管理人员风险抵押部分的年功薪酬，并视情节予以经济处罚或降职、调岗处理。

（三）终止服务风险抵押金的处理办法：

（1）任期内由于经营不善、出现重大违规行为等原因被解聘，其尚未支付的风险抵押金作为对其任职违约的经济处罚全额扣除。

（2）任职期间死亡，其尚未支付的风险抵押现金部分由其财产继承人领取，并可由总经理办公会议批准提前支付。

(3) 企业内部兼并，风险抵押金可顺延到新公司按规定支付；企业外部兼并，经总经理办公会议讨论决定可提前支付风险抵押金。

第十四条 项目考核专项奖励根据项目目标完成情况，由董事长办公会议审议通过。

第十五条 特别奖励采取一事一议的原则，经由董事长办公会议审议通过。

第六章 附 则

第十六条 各类津贴、补助、保险、福利等计发原则及标准按天地集团有关规定执行。

第十七条 试用期内月度基本薪酬按聘用岗位薪酬标准的 80% 计发，不享受奖励薪酬（年功薪酬、项目专项奖励或特别奖励）。

第十八条 离职薪酬发放原则：

（一）经批准辞职的，月度基本薪酬计发至辞职批准之日，奖励薪酬按其实际工作时间计发。

（二）擅自离职的（指未按规定办理辞职手续），扣发离职当月月度基本薪酬，取消当年奖励薪酬。

（三）因违反规章制度或违法违纪被辞退的，月度基本薪酬计发至辞退之日，取消当年奖励薪酬。

（四）因公司原因解除劳动合同的，月度基本薪酬计发至解除劳动合同之月，奖励薪酬按实际工作时间计发。

第十九条 本规定经公司董事会、股东大会审议批准后，自 2018 年 7 月 1 日起实施，原规定同时废止。