



中国联合网络通信股份有限公司

薪酬管理办法

提交 2025 年年度股东会审议

中国联合网络通信股份有限公司

薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为规范中国联合网络通信股份有限公司(以下简称“公司”)工资总额、董事和高级管理人员薪酬管理,促进公司高质量发展行稳致远,在充分考虑公司经营特点的基础上,规范公司运作、提升公司治理水平,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》(以下简称《上市规则》)等法律、法规、规范性文件及《中国联合网络通信股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)等有关规定,制定本办法。

第二条 本办法所称工资总额,是指一个会计年度内直接支付给与公司建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额,包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等,其组成按照国家有关规定执行。

本办法所称董事包括控股股东代表、战略投资者代表、职工董事、独立董事,高级管理人员包括总裁、高级副总裁、财务负责人、董事会秘书、总法律顾问和《公司章程》规定的其他人员。

第三条 董事薪酬方案由股东会决定,并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准,向股东会说明,并予以披露。

公司董事会薪酬与考核委员会是负责本制度实施的管理机构，承担研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，研究和审查公司工资总额管理制度与方案、工资总额预算及执行情况等职责。具体职责与权限详见《董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

第二章 工资总额管理

第四条 管理原则

（一）坚持市场化改革方向。从公司战略和业绩目标出发，建立健全激励与约束并举、效率和公平并重、既符合企业一般规律又体现国有企业特点的工资分配和决定机制。

（二）坚持效益导向为原则。工资总额管理坚持与经济效益紧密联动，以价值创造为核心，实现“效益增，工资增；效益降，工资降”。

（三）坚持分类施策。建立差异化的工资总额管理制度，界定组织分类，提升管理的科学性和有效性。

第五条 工资总额决定机制

公司根据国家收入分配政策和国务院国资委管理要求制定工资总额决定机制。建立工资效益联动机制，按照效益增长与效益下降时激励约束总体平衡的原则，合理确定工资总额增幅，推动工资与效益匹配；建立效率对标调节机制，综合考虑人力资源投入产出效率等变化情况，合理调整工资总额增幅；建立工资水

平调控机制,结合国家有关工资指导线、监管部门工资调控要求,合理调控工资水平增长。

公司如遇国家政策重大调整等特殊情况,导致现行工资总额管理办法出现联动机制失衡、指标失效等情形,由董事会根据有关情况相应调整。

第六条 规范工资列支

公司严格按照国家有关政策规定,规范工资列支渠道,调整优化工资收入结构,严格清理规范工资外收入,将所有工资性支出一律纳入工资总额管理。

第七条 完善薪酬内部分配

公司按照国家有关政策要求及本办法规定,不断完善薪酬内部分配制度,健全生产要素由市场评价贡献、按贡献决定报酬的机制,根据不同岗位职责、业绩贡献等合理确定各类人员的薪酬水平。

第三章 董事和高级管理人员薪酬管理

第八条 管理原则

(一)坚持完善现代企业管理制度的方向,推动公司改革发展,规范公司治理,强化董事和高级管理人员责任,增强公司发展活力。

(二)坚持激励约束并重,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,充分发挥薪酬管理对调动

董事和高级管理人员积极性的重要作用。

（三）坚持统筹兼顾，短期激励与中长期激励相结合，合理确定管理人员与员工收入分配关系，促进公司有质量、有效益的可持续发展。

第九条 绩效评价

董事和高级管理人员的绩效评价依据经审计的财务数据、履职情况等综合评定，按照国家有关规定执行。

第十条 薪酬规则

（一）董事中的控股股东代表、职工董事：担任高级管理人员的董事，不以董事职务取得薪酬，按其在管理层的任职和考核情况确定薪酬；在公司担任其他全职职务的，按照其实际担任职务对应的管理办法执行。

（二）董事中的战略投资者代表：原则上不在公司领取任何形式的薪酬或津贴，股东会另行批准的除外。

（三）独立董事：津贴根据履职情况动态调整；根据监管部门有关规定，不在公司领取津贴的，从其规定。

（四）高级管理人员：按其所担任的具体管理职务、岗位价值及考核结果核定薪酬。

第十一条 薪酬结构

董事中的控股股东代表、职工董事和高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入等组成，其中绩效年薪占比

不低于基本年薪与绩效年薪总额的百分之五十。

第十二条 薪酬发放

基本年薪按月发放，绩效年薪和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十三条 薪酬水平

董事和高级管理人员薪酬水平根据其主要职责、履职情况、公司经营情况、年度业绩考核评价结果等因素确定，与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第十四条 薪酬止付追索机制

公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

董事和高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，根据情

节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十五条 信息披露

公司按照《公开发行证券的公司信息披露内容与格式准则第2号——年度报告的内容与格式》的规定，披露董事和高级管理人员的年度薪酬情况，包括董事和高级管理人员薪酬的决策程序、薪酬确定依据以及实际支付情况。披露每一位现任及报告期内离任董事和高级管理人员在报告期内从公司获得的税前薪酬总额等，并说明是否在公司关联方获得报酬。披露全体董事、高级管理人员合计薪酬金额。

第四章 附则

第十六条 本办法未尽事宜或与本办法生效后颁布、修改的法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件、《上市规则》或经合法程序制定或修改的《公司章程》相抵触时，依照有关法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件、《上市规则》和《公司章程》的规定执行。

第十七条 本办法经公司股东会审议通过后生效，并由董事会负责解释。