

厦门信达股份有限公司高管人员薪酬与绩效管理制度

(需提交 2017 年度股东大会审议)

第一章 总则

第一条 为建立与现代企业制度相适应的激励与约束机制,充分调动厦门信达股份有限公司(以下简称“公司”)高级管理人员(以下简称“高管人员”)的积极性和创造性,不断提升公司经营业绩,提高公司经营管理水平,确保公司发展战略目标的实现,特制定本制度。

第二条 本制度所指高管人员包括公司总经理、常务副总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、专职党委副书记、纪委书记、工会主席等。

第三条 高管人员薪酬及绩效考核办法的指导原则是:

(一) 激励与约束相对称;薪酬与风险、责任相对称;薪酬与经营业绩考核挂钩,适当参考市场因素;

(二) 效率优先、兼顾公平,维护股东、高管人员和员工等各方的合法权益;

(三) 基本薪酬与绩效薪酬、长期业绩与短期业绩奖励相结合;

(四) 定量考核为主,定性考核为辅,结果考核与过程评价相结合;

(五) 按照科学发展观的要求,推动公司提高战略管理、自主创

新、资源节约、环境保护和安全发展水平，不断增强公司核心竞争能力和可持续发展能力。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对高管人员进行薪酬分配和考核的管理机构。

第五条 薪酬与考核委员会的工作包括以下内容：

- （一） 对公司高管人员薪酬管理拟定薪酬计划或修改意见，审查、确认高管人员年度绩效考核目标；
- （二） 检查公司高管人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；
- （三） 负责对公司高管人员薪酬制度执行情况进行监督。

第三章 薪酬构成与确定

第六条 高管人员薪酬实行年薪制，年度薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分组成。高管人员实行年薪制后不再发放加班工资。

第七条 基本年薪是高管人员年度基本收入，高管人员的基本年薪由董事会薪酬与考核委员会根据高管人员所任职位、责任、市场薪资行情等因素提出方案，报董事会决定。

高管人员当年发生职位变化的，从次月起按新的职位调整基本年薪。

第八条 高管人员绩效年薪是根据公司当年度业绩实现情况及高管

人员绩效完成情况，由薪酬与考核委员会综合考核后，报请董事会批准对高管人员给予的奖励性薪酬。

第九条 高管人员的绩效年薪与经营管理业绩挂钩，根据公司当年度业绩完成情况及高管人员的年度业绩考核结果确定，具体依据董事会制定的具体实施细则执行。

第四章 薪酬兑现与福利性待遇

第十条 高管人员的基本年薪和绩效年薪列入当年企业成本。基本年薪按月支付，绩效年薪一次性提取，分期兑付，具体兑付办法依据董事会制定的具体实施细则执行。

第十一条 高管人员的各项社会保险费，按照国家和本市有关规定执行。按规定应由企业承担的部分，由公司支付；应由个人承担的部分由公司从其基本年薪中代扣代缴。

第十二条 高管人员的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

第五章 管理与监督

第十三条 高管人员的年度薪酬方案应提交董事会审议。

第十四条 高管人员经批准在其他企业兼职的，应严格遵守中纪委、监察部的有关规定，不得领取兼职薪酬。

第十五条 除国家另有规定和董事会规定的项目外，高管人员不得在公司及投资企业领取年度薪酬方案所列收入以外的其他货币性收入。

第十六条 因工作需要或其它原因,经董事会决定高管人员岗位发生变更或离职的,按任职时段计算其当年薪酬;未经董事会批准擅自离职的,扣发当年绩效年薪和所有延期绩效年薪。

第十七条 高管人员达到法定退休年龄退休的,按规定领取养老金,除在离任后兑现按当年在高管岗位实际工作月数计提的绩效年薪和延期绩效年薪(含虚拟股权兑现)外,不得继续在公司领取薪酬。

第六章 附 则

第十八条 授权董事会根据本制度基本原则和办法制定具体实施细则。

第十九条 本制度由董事会负责解释。

第二十条 本制度报经董事会同意,并自股东大会审议通过之日起实施。

厦门信达股份有限公司

2018年4月28日