

厦门信达股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬与绩效管理制度

(2021年5月25日经公司二〇二〇年度股东大会审议通过)

二〇二一年五月

第一章 总则

第一条 为建立与公司发展战略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”）董事、高级管理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 董事、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、董事、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

第三条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高管人员进行薪酬分配和考核的管理机构。

第四条 薪酬与考核委员会的工作包括以下内容：

（一）对公司董事、高管人员薪酬管理拟定薪酬计划或修改意见，审查、确认董事、高管人员年度绩效考核目标；

（二）检查公司董事、高管人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；

（三）负责对公司董事、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

第五条 董事、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。董事、高管人员实行年薪制后不再发放加班工资。

第六条 基本年薪是董事、高管人员年度基本收入，董事、高管人员的基本年薪由董事会薪酬与考核委员会根据董事、高管人员所任职位、责任、市场薪资行情等因素提出方案，报公司有权机构决定。

第七条 董事、高管人员绩效年薪是根据公司当年度业绩实现情况及董事、高管人员绩效完成情况，由薪酬与考核委员会综合考核后，报请公司有权机构批准对董事、高管人员给予的奖励性薪酬。

第八条 董事、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董事、高管人员的年度业绩考核结果确定。

第四章 薪酬兑现与福利性待遇

第九条 董事、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。

第十条 董事、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。

公司按照国家有关规定建立企业年金时，董事、高管人员的缴费比例及当期缴费计入公司董事、高管人员年金个人账户的最高额不得超过现行有关制度规定的标准。

公司按国家有关规定建立补充医疗保险的，公司董事、高管人员缴费比例及相关补充医疗保险待遇按规定执行。

董事、高管人员缴存各项社会保险费用的基数不得超过社会保险行政主管部门规定的缴费基数上限。

公司为董事、高管人员缴存住房公积金比例和缴存基数按国家和本省、本市相关规定执行。

第十一条 董事、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

第十二条 董事、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。

第十三条 除国家另有规定和董事会薪酬与考核委员会规定的项目外，董事、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。

第十四条 因工作需要或其它原因，董事、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。

第十五条 董事、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董事、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

第十六条 授权董事会薪酬与考核委员会根据本制度基本原则和办法制定具体实施办法并执行相关事项。

第十七条 本制度由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第十八条 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董事会

二〇二一年五月二十五日