

证券代码：300051

证券简称：ST 三五

公告编号：2021-138

厦门三五互联科技股份有限公司
关于确定 2021 年度高级管理人员薪酬方案暨
确定和发放 2020 年度关键岗位员工绩效年薪的公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容真实、准确、完整，没有虚假记载，没有误导性陈述，没有重大遗漏。

厦门三五互联科技股份有限公司（简称“公司”）于 2021 年 6 月 11 日召开的第五届董事会第二十四次会议审议通过《关于确定 2021 年度高级管理人员薪酬方案的提案》《关于确定和发放 2020 年度关键岗位员工绩效年薪的提案》；现将相关事项公告如下：

一、关于确定 2021 年度高级管理人员薪酬方案的相关事项

根据《章程》《高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度》《董事会提名、薪酬与考核委员会工作细则》，结合实际经营情况，公司确定 2021 年度高级管理人员薪酬方案如下：

(一)薪酬

公司高级管理人员采用年薪制：年薪=基本年薪+绩效年薪，具体如下表所示：

序号	职务	基本年薪	绩效年薪
1	总经理	48-96 万	依据考评结果确定和发放
2	副总经理	36-84 万	依据考评结果确定和发放

3	董事会秘书	36-84 万	依据考评结果确定和发放
4	财务负责人	36-84 万	依据考评结果确定和发放

(二)薪酬发放

- 1、高级管理人员基本年薪按月平均发放。
- 2、高级管理人员绩效年薪根据《高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度》进行考评，实际发放金额以考评结果为准。

(三)相关说明

- 1、本薪酬方案适用期间为 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日；期满后如未有其他新方案，本薪酬方案继续有效，有效期一年；以此类推。
- 2、前述薪酬为税前收入，所涉及的个人所得税部分由公司统一代扣代缴。

二、关于确定和发放 2020 年度关键岗位员工绩效年薪的相关事项

鉴于公司所处现状以及关键岗位员工为公司公司治理、规范运作、风险管控所发挥的作用，为体现责任与绩效并行的原则，公司结合实际情况，根据章程、《董事会议事规则》《董事会提名、薪酬与考核委员会工作细则》《高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度》等制度规定，确定和发放关键岗位员工(含公司高级管理人员和董事会认定的其他人员)2020 年度绩效年薪合计为 56.6 万元〔注：原计提金额为 170 万元，本次实际发放金额在原计提金额范围内；详见《关于调整独立董事津贴及计提关键岗位员工绩效年薪的公告》〔公告编号：2021-009〕〕。

公司 2020 年度末法定高级管理人员包括：时任总经理余成斌先生、财务总监郑文全先生、时任副总经理/董事会秘书洪建章先生；提名、薪酬与考核委员会提议董事会认定战略研究总监徐尧先生、时任投资部总监汤璟蕾女士、时任证券事

务代表/证券法务部总监洪建章先生、时任物管中心经理/项目部经理章威炜先生等人员为公司 2020 年度末关键岗位员工(含一人兼任多个岗位；重复人员按一人计算)。

提名、薪酬与考核委员会提议董事会确定 2020 年度末关键岗位员工(含公司法定高级管理人员和董事会认定的人员)2020 年度绩效年薪合计为 56.6 万元，明细如下：

[金额单位：万元]

序号	2020 年度末时任岗位/人员	系数	绩效年薪金额
1	时任总经理余成斌先生	2	10
2	财务总监郑文全先生	2	12.6
3	时任副总经理/董事会秘书 时任证券事务代表/证券法务部总监洪建章先生	2	12
4	战略研究总监徐尧先生	2	10
5	时任投资部总监汤璟蕾女士	2	8
6	时任物管中心经理/项目部经理章威炜先生	2	4

注：系数 N 代表 N 倍于 2020 年度报告期末最后一次月薪。

三、提名、薪酬与考核委员会关于相关薪酬方案的审议情况及意见

董事会审议前述薪酬方案之前，前述薪酬方案均已经 2021 年 6 月 4 日召开的提名、薪酬与考核委员会会议审议通过。

提名、薪酬与考核委员会已就前述薪酬方案发表关于相关事项的意见。

提名、薪酬与考核委员会认为：确定 2021 年度高级管理人员薪酬方案有助于发挥在任高级管理人员的积极性、主动性，确定和发放 2020 年度末关键岗位员工 2020 年度绩效年薪系对时任关键岗位员工工作的认可，且本次实际发放金额在原

计提金额范围内，前述两项薪酬方案未违反法律法规和监管规则，未存在损害公司和中小股东利益的情形；提名、薪酬与考核委员会同意公司确定 2021 年度高级管理人员薪酬方案，同意确定和发放 2020 年度末关键岗位员工 2020 年度绩效年薪，并同意将前述事项提交董事会会议审议。

四、独立董事关于相关薪酬方案的独立意见

独立董事已就前述薪酬方案发表关于相关事项的独立意见。

独立董事认为：确定 2021 年度高级管理人员薪酬方案有助于发挥在任高级管理人员的积极性、主动性，确定和发放 2020 年度末关键岗位员工 2020 年度绩效年薪系对时任关键岗位员工工作的认可，且本次实际发放金额在原计提金额范围内，前述两项薪酬方案未违反法律法规和监管规则，未存在损害公司和中小股东利益的情形；独立董事同意公司确定 2021 年度高级管理人员薪酬方案，同意确定和发放 2020 年度末关键岗位员工 2020 年度绩效年薪，并同意将前述事项提交董事会会议审议。

特此公告。

厦门三五互联科技股份有限公司

董事会

二〇二一年六月十一日