

福建东百集团股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

目 录

第一章	总则	- 1 -
第二章	管理机构	- 1 -
第三章	薪酬标准及发放	- 2 -
第四章	薪酬止付与追索	- 4 -
第五章	附则	- 5 -

第一章 总则

第一条 为进一步完善福建东百集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立和完善激励约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，根据《公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》等有关规定，特制定本制度。

第二条 公司建立与经济效益、战略发展目标、岗位职责相匹配的工资总额决定机制，工资总额包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。公司董事、高级管理人员薪酬总额纳入公司工资总额进行预算管理。

第三条 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、一线岗位、紧缺急需等人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第四条 本制度适用于公司董事、高级管理人员，其中董事包括非独立董事（含职工董事）、独立董事；高级管理人员包括总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定的其他人员等。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下基本原则：

- （一）公平性原则：与公司规模、经营业绩、市场薪酬水平相符；
- （二）权责利统一原则：与岗位职责、岗位价值及工作绩效匹配；
- （三）长远发展原则：符合公司持续稳定、健康发展的长远目标；
- （四）激励约束并重原则：薪酬发放与绩效考核、奖惩挂钩。

第二章 管理机构

第六条 公司董事会下设的薪酬与考核委员会是公司董事、高级管理

人员薪酬及绩效考核管理机构，负责制定董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，审查履职情况进行考核，就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）对董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划提出建议；

（四）法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第七条 公司董事的薪酬或津贴方案由股东会决定；公司高级管理人员薪酬分配方案由董事会决定。

第八条 公司人力资源部门作为董事会薪酬与考核委员会的日常工作机构，负责相关具体工作。

第三章 薪酬标准及发放

第九条 董事薪酬

（一）独立董事：实行固定津贴，具体标准根据独立董事所承担的风险责任、市场薪酬水平及公司实际情况等由股东会确定；

（二）非独立董事：在公司担任其他职务的非独立董事（以下简称“内部董事”），其薪酬根据其所任具体职务，按公司相关薪酬、绩效考核规定执行，如所任职务为高级管理人员的，按本制度第十条执行；未在公司

担任其他职务的非独立董事，原则上不发放薪酬。经公司股东会批准，公司可以向非独立董事发放董事津贴。

津贴原则上按月发放，具体津贴标准、发放情况由董事会薪酬与考核委员会提出意见，股东会审核通过后执行。董事因出席公司股东会、董事会、专门委员会等会议的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

第十条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员实行年薪制，由薪酬与考核委员会结合高级管理人员具体岗位职责、个人能力、市场薪酬等因素综合确定，标准年薪由固定薪酬和绩效薪酬组成，两者占比根据个人岗位职责、业绩影响程度等确定，绩效薪酬占比原则上不低于固定薪酬与绩效薪酬总额的 50%，其中：固定薪酬按月等额发放；绩效薪酬根据公司经营目标完成情况及个人绩效考核结果核算，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

具体按照薪酬与考核委员会制定的高级管理人员年度薪酬方案执行，高级管理人员的薪酬分配方案需董事会同意。

第十一条 公司根据经营发展需要和市场情况，可以针对董事、高级管理人员采取股权激励、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案由公司根据国家的相关法律法规等另行制定，并在履行相应审议程序后实施。

第十二条 公司内部董事、高级管理人员享受公司统一规定的福利，其社会保险费用等按国家及地方相关规定缴纳。

第十三条 公司可以设立特殊贡献奖或其他临时性专项奖励，对年度经营业绩突出，如超额完成利润、重大突出贡献、新项目业务板块拓展等事项，董事会薪酬与考核管理委员会可根据实际情况给予董事、高级管理人员专项奖励。

第十四条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十五条 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，在扣除下列事项后发放：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十六条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放；自愿放弃领取薪酬的，自本人同意放弃领取之日起执行。

第十七条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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。公司董事、高级管理人员薪酬调整需参考以下因素：

- （一）同地区、同行业薪酬水平，并考虑通胀情况等；
- （二）公司经营及盈利状况；
- （三）组织结构调整、岗位调整或职责变化；
- （四）其他公司认为薪酬应当调整的情况。

第四章 薪酬止付与追索

第十八条 公司董事、高级管理人员在任职期间，如有下列情形之一的，公司可以根据实际情况减少或不予发放薪酬、津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

(三) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

(四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十九条 公司董事、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有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第二十条 公司对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效奖金和中长期激励收入予以重新考核，对于超额发放部分应予以追回。

第五章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、中国证监会、上海证券交易所相关规定及《公司章程》有关规定执行。本制度与上述文件规定不一致时，按照上述规定执行。

第二十二条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释和修订，自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。原《公司董事、监事及高级管理人员薪酬考核办法》自公司股东会审议通过本制度之日起废止。