

福建实达集团股份有限公司 高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为推动福建实达集团股份有限公司（以下简称“公司”）进一步确立与现代企业制度相适应的激励约束机制，提高企业经营管理水平，充分调动公司高级管理人员（以下简称“高管”）主动为企业创造利润和提升企业价值的积极性，通过有竞争力的薪酬体系吸引优秀人才，特制订本制度。

第二条 本制度所称高级管理人员指下列人员：

1. 总裁；
2. 执行总裁；
3. 副总裁；
4. 财务总监；
5. 董事会秘书；

6. 其他高级管理人员、总监、总裁助理等。子公司高级管理人员可参照执行。

第三条 公司高管的薪酬分配与考核以企业经营经济指标与综合管理为基础，根据公司年度经营计划、高管分管工作职责及工作目标，进行综合考核，根据绩效考核结果确定高级管理人员的年度薪酬分配。公司高管薪酬的确定遵循以下原则：

1. 公平性原则：依据职位价值、个人付出、工作能力

及业绩结果付薪，体现责任与贡献的差别；

2.激励性原则：通过目标管理和绩效考核，实现股东利益与管理团队利益、短期与长期利益的统一；

3.竞争性原则：依据同行业市场薪酬水平付薪，使公司薪酬水平有一定的市场竞争力。

第二章 薪酬方案

第四条 高管薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、任期激励薪酬、专项激励、超额奖励及福利补贴六部分组成。有关高管年度薪酬标准和相关比例详见附表。

第五条 基本薪酬是保障高管岗位履职、相对固定的基本薪酬，根据目标年度标准薪酬总额（基本薪酬与绩效薪酬之和）乘以基本薪酬占比进行计算确定，按月发放。

月度基本薪酬=年度基本薪酬÷14

原则上公司将于每年春节前（具体日期以公司当年通知为准），发放第 13 及 14 月基本薪酬。

根据岗位职责的不同，将高管分为 A、B 两类，其中 A 类基本薪酬比例原则上不高于 40%，B 类基本薪酬比例原则上不高于 60%。

A 类高管是指对所辖公司（部门或业务板块）业绩指标负主要责任的人员，其岗位职责主要是面对市场及技术开展业务。

B类高管是指除A类高管以外的其他所有高管人员，其岗位职责主要是对所辖公司（部门或业务板块）业绩指标的实现起支撑保障作用，工作性质主要是以职能管理为主。

第六条 绩效薪酬是根据高管个人年度经营业绩考核结果兑现的浮动薪酬，年度绩效薪酬总额=年度绩效薪酬标准×年度绩效考核评价系数。

公司应拟定每个高级管理人员年度绩效考核目标，考核周期结束后按照绩效考核方案对每个高级管理人员进行考核，根据绩效考核结果发放相应的绩效薪酬。绩效考核结果为需改进或不合格时，绩效薪酬可进行追索。每个高级管理人员的绩效薪酬不可突破其绩效薪酬上限。经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会可以酌情调整高级管理人员的年度绩效考核方案。

第七条 任期激励是从目标年度总薪酬（基本薪酬与绩效薪酬之和）预留15%作为任期激励，递延至任期期满后挂钩任期考核结果一次性兑现。任期激励=任期内三年基本薪酬和绩效薪酬的总和×15%×任期绩效考核评价系数。任期绩效考核评价系数根据任期绩效考核得分确定。

第八条 专项激励是高级管理人员按照公司发展战略和年度重点工作部署，对公司资本运作、重大创新、新

业务拓展、投资发展模式及盈利模式研究、效益提升、重要任务攻坚等方面设置的专项激励。当年度专项激励原则上在次年1月内由总裁拟定分配方案，当年度专项激励经薪酬与考核委员会审核后报董事会审批。当年的专项激励原则上在公司披露当年度财务会计报告后发放。

第九条 超额奖励是高管团队超额完成年度经营冲刺目标时，对高管团队实施的激励。

超额奖励以公司董事会确定的年度经营目标为基础，高管团队如超额完成年度经营冲刺目标，可按上市公司当年度完成的经审计的归属于母公司的净利润超额部分一定比例提取，具体提取比例由公司董事会根据每年实际情况审议确定。本年度未完成年度经营目标的不可提取超额奖励。超额奖励的分配由总裁提出具体分配方案，报薪酬与考核委员会审议后具体发放。超额奖励原则上在公司披露当年度财务会计报告后发放。

第十条 福利补贴

1.包括社会保险和住房公积金、企业年金等，按照国家、省、市相关政策、法律法规及国资委相关规定执行。

2.根据国资委、上级产权单位相关规定及公司福利补贴管理相关办法执行。

第十一条 高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效薪酬、任期激励薪酬、专项激

励与超额奖励：

- 1.严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；
- 2.严重损害公司利益的；
- 3.公司年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告的；
- 4.其他董事会或者薪酬考核委员会认为不适合发放绩效薪酬、专项激励与超额奖励的情况。

第三章 绩效考核流程

第十二条 高管绩效考核由董事会、董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）、总裁组成。

第十三条 董事会在绩效考核中的职能为：审议批准或修改公司高级管理人员薪酬管理制度；审议批准公司年度的经营目标；审议公司股权激励计划草案；审议批准高级管理人员基本薪酬及绩效薪酬浮动区间；审议批准高级管理人员年度专项激励考核方案；审议批准高管团队每年超额奖励的提取比例。

第十四条 薪酬与考核委员会在绩效考核中的职能为：起草或提议修改公司高级管理人员薪酬管理制度，报董事会审批；依据公司年度经营目标，审批公司高级管理人员年度绩效考核方案；审核公司高级管理人员的年度专项激励考核方案，报董事会审批；审批高级管理人员超额奖励分配方案；检查公司高级管理人员的履行

职责情况；拟定公司股权激励计划草案；确定总裁基本薪酬；依据确定的年度绩效考核方案，考核确定总裁的绩效薪酬。

第十五条 总裁在绩效考核中的职能为：拟定公司高级管理人员年度绩效考核方案、年度专项激励考核方案，提交薪酬与考核委员会审议；根据董事会审批的超额奖励的提取比例，拟定上一年度公司具体超额奖励分配方案，提交薪酬与考核委员会审议；确定除总裁外其他高级管理人员基本薪酬；依据确定的年度绩效考核方案，考核确定除总裁以外的其他高级管理人员的绩效薪酬，报薪酬与考核委员会备案。

第十六条 董事会于审议公司年度报告时确定下一年度经营目标，总裁根据年度经营指标拟定每个高级管理人员的年度绩效考核方案并提交薪酬与考核委员会审批。年度绩效考核方案应当确定当年高管绩效考核系数，评价办法等具体考核方法。高管绩效薪酬、任期激励薪酬、及专项激励薪酬的考核涉及到财务数据的，应以当年度经审计的财务会计报告为准。

第四章 其他激励事项

第十七条 公司根据情况可适时实施股权激励计划对高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案，并报公司董事会、股东会审议通过后方可实施。

第十八条 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第五章 薪酬调整

第十九条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第二十条 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

1.同行业薪酬增幅水平：每年公司人事部门通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

2.通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

3.公司盈利状况；

4.组织结构调整；

5.岗位发生变动的个别调整；

6.公司及高级管理人员绩效考核结果。

第六章 附 则

第二十一条 本制度未尽事宜，按照国家及当地政府有关规定和公司其它相关规定执行；如遇国家相关法律、法规、政策调整，以国家规定为准。

第二十二条 属于“三重一大”事项的，适用《公司关

于执行“三重一大”决策制度的实施办法》。

第二十三条 本制度的解释权归公司董事会薪酬与考核委员会。

第二十四条 本制度经公司董事会审议通过后生效。

附表：福建实达集团股份有限公司高级管理人员薪酬标准和
相关比例表

单位：万元

职务	基本薪酬	绩效薪酬	年度标准薪酬总额	专项激励及超额奖励
总裁	60-80	90-120	150-200	0-250
执行总裁	48-72	72-108	120-180	0-200
副总裁	40-64	60-96	100-160	0-150
财务总监	42-72	28-48	70-120	0-150
董事会秘书	36-60	24-40	60-100	0-120
其他高级管理人员、总监、总裁助理等	36-60	24-40	60-100	0-120
A类高管(负责市场业务及技术开发管理)基本薪酬占比40%，绩效薪酬占比60%，任期激励占比为任期内三年年度薪酬总额的15%。 B类高管(负责职能管理)基本薪酬占比60%，绩效薪酬占比40%，任期激励占比为任期内三年年度薪酬总额的15%。				