

厦门金龙汽车集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与津贴管理办法

第一条 目的

为进一步完善厦门金龙汽车集团股份有限公司（以下简称“金龙汽车集团”或“集团”、“公司”）公司治理结构与高级管理人员激励约束机制，激励管理层提升公司经营业绩，建立与公司发展相适应的收入分配机制，推动企业高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》及国家相关法律法规、公司章程、国资改革系列文件等相关要求，结合企业实际，特制定本办法。

第二条 适用范围

本制度适用于集团全体董事及高级管理人员。

第三条 组织机构

股东会决定董事薪酬方案。董事会批准高级管理人员薪酬方案，并向股东会说明。

董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定董事及高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。集团人力资源等相关部门负责配合董事会薪酬与考核委员会具体薪酬方案实施工作。

第四条 薪酬构成与标准

（一）董事津贴

1. 独立董事

公司独立董事采用固定津贴制，具体金额由公司股东会审议批准。不与公司经营业绩挂钩。独立董事参加董事会会议、专门委员会会议或开展履职活动产生的交通、住宿等差旅费用，按公司财务制度另行报销，不包含在津贴之内。

2. 职工董事

职工董事为集团高级管理人员的，按照本制度中高级管理人员薪酬管理相关规定执行，职工董事为非高级管理人员的，按照集团《员工薪酬管理办法》相关规定执行。

（二）高级管理人员薪酬

高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励及其他专项奖励等构成。原则上，绩效薪酬占比不低于固定薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

基本年薪按月支付，绩效年薪采取“月度预发、日常动态监管、年度清算”的方式管理。在不高于基本年薪的一定比例按月预发，结合企业业绩完成情况进行动态调控，根据年度经营业绩考核结果清算。绩效年薪实行递延支付。任期激励在高级管理人员任期届满后根据任期考核结果一次性兑现。

第五条 特殊情形处理

董事、高级管理人员于年中入职或离职的根据实际在职时间按比例折算和核发薪酬。

第六条 监督与罚责

公司以虚增经营成果等弄虚作假形式取得绩效年薪的，一经发现，全额追回，同时追究相应责任人的责任，并按有关规定予以处罚。

高级管理人员存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇等行为的，根据干部管理权限，依照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入，高级管理人员因违纪违规受到处理的，减发或者全部扣发绩效年薪和任期激励收入。

第七条 财务口径

所有财务数据必须以经集团董事会确认的外部审计报告为准。计算考核净利润目标，涉及调整项应在当年预算决算公布日前向集团董事会申请确认后方可给予调整。

第八条 实施

本办法由集团股东会审议批准，于下发之日起实施。之前有关规定与本办法不符的，按照本办法执行。本办法与国家 and 地方法律法规抵触者，以法律法规为准。