

天津泰达股份有限公司

高级管理人员绩效激励管理办法

(2015年6月1日天津泰达股份有限公司第八届董事会第十二次(临时)会议通过)

第一条 为建立有效的激励和约束机制,充分调动天津泰达股份有限公司(以下简称公司)高级管理人员积极性,促进企业可持续发展,维护公司股东权益,落实资本保值增值责任,根据《公司法》、《天津泰达股份有限公司章程》等法律法规和文件,结合公司实际,制定本办法。

第二条 本办法适用于公司高级管理人员,包括公司正职和副职。

第三条 年度薪资。

(一)公司高级管理人员年度薪资按照董事会讨论通过的公司经营班子年度薪资标准确定。

(二)正职的年度薪资由基本年薪、绩效年薪两部分构成。基本年薪为年度薪资标准的70%,绩效年薪为年度薪资标准的30%。副职的年度薪资标准为正职的75%,参照正职的薪资项目及比例执行。

(三)高级管理人员的基本年薪按月发放。绩效年薪在下一年公司年度财务报告公布后,由公司董事会审议通过后发放。

第四条 绩效年薪

(一)绩效年薪是公司高级管理人员年度薪资的一部分。

绩效年薪=绩效年薪(基准值)X 绩效年薪系数

(二)绩效年薪(基准值)按照公司经营班子年度薪资标准确定,绩效年薪系数与绩效等级对应情况见表一。

表一

绩效考核等级	绩效年薪系数
A	1.6
	1.4
B	1.2
C	1

D	0.8
E	0.6

注：绩效考核等级由董事会根据考核年度业绩决定。

第五条 特别奖励金

（一）公司设立特别奖励金，用于对经营业绩特别突出时对高级管理人员的奖励，奖励金额不超过高级管理人员绩效年薪的总和。

（二）特别奖励金以董事会通过的年度经营业绩指标为基础，以年度净资产收益率为考核依据，在年度财务报告公布后，若当年度净资产收益率高于 8%，公司将在一定幅度内提取特别奖励金，提请公司董事会审议后，由董事会授权董事长决定发放数额。未发放的特别奖励金留存，进入特别奖励资金池，后续具体用途由公司董事会另行审议通过。

（三）考核年度内，绩效指标调整的，不再发放特别奖励金。

（四）公司年度财务报告公布后，由总经理提出高级管理人员的绩效年薪和特别奖励金发放方案，提请公司董事会审议通过。其中，特别奖励金方案需要说明以下内容：

1. 当年度净资产收益率完成情况
2. 本次计提特别奖励金的总额
3. 当年度是否存在因外部或不可控因素导致的当年度净资产收益率非正常性的大幅增减变化的情况的说明
4. 本次绩效年薪和特别奖励金计提对下一年度公司损益的影响

第六条 本办法由薪酬与考核委员会负责解释。

第七条 本办法自董事会审议通过后施行。原《天津泰达股份有限公司激励基金管理办法》同时废止。

天津泰达股份有限公司

2015年6月1日