

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 2018年5月11日天津泰达股份有限公司第九届董事会第五次(临时)会议修订)

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 年度薪酬。

(一)公司高级管理人员年度薪酬按照党委会、董事会讨论通过的公司经营班子年度薪酬标准确定。

(二)正职的年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬两部分构成。基本薪酬为年度薪酬标准的50%,绩效薪酬为年度薪酬标准的50%。党委副书记、常务副总经理的年度薪酬标准为正职的80%,其他副职的年度薪酬标准为正职的75%,参照正职的薪酬项目及比例执行。

(三)高级管理人员的基本薪酬按月发放。绩效薪酬根据年度考核结果由公司党委会、经理办公会审议通过后发放。

第四条 绩效薪酬

(一)绩效薪酬是公司高级管理人员年度薪酬的一部分。

绩效薪酬=绩效薪酬(基准值)×绩效薪酬系数

(二)绩效薪酬(基准值)按照公司经营班子年度薪酬标准确定,绩效薪酬系数与绩效等级对应情况见表一。

表一

绩效考核等级	绩效薪酬系数
A	1.6
	1.4
B	1.2
C	1.0

绩效考核等级	绩效薪酬系数
D	0.8
E	0.6

注：绩效考核等级由党委会、经理办公会根据年度业绩考核指标确定

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薪酬的总和。

（二）特别奖励金以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 6%，公司将在一定幅度内提取特别奖励金，提请公司党委会和董事会审议后，由董事会授权董事长决定发放数额。

（三）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 2018 年 5 月 11 日起施行。