

信达地产股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步加强和规范信达地产股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,建立科学完善有效的激励约束机制,充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性,更好推进公司战略实施,推动公司经营目标实现和公司高质量发展。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《信达地产股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)有关规定,结合公司实际,制定本办法。

第二条 本制度适用人员包括:

- (一)董事:包括非独立董事、独立董事;
- (二)高级管理人员:包括公司总经理、副总经理、总经理助理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则:

- (一)坚持效益导向,在经济效益提高的基础上,薪酬增长幅度一般不高于营业收入增长幅度、不超过在岗职工平均工资的增长幅度;
- (二)坚持市场化管理方向,薪酬水平与实际发展水平相结合,兼顾行业特点和所处地域等因素;
- (三)坚持激励与约束并重,薪酬水平与经营业绩相挂钩,与岗位风险、责任相一致。业绩上薪酬上,业绩下薪酬下,做到激励有力,

约束有效；

（四）坚持效率优先、兼顾公平，维护出资人、高级管理人员、普通职工等各方合法权益；

（五）坚持物质激励与精神激励相结合，提倡奉献精神和创业精神。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，主要负责薪酬管理制度的制定和实施，并制定董事、高级管理人员的薪酬方案；负责审查公司董事、高级管理人员履职情况，对其进行年度考核与评价；对公司薪酬制度、薪酬方案执行情况进行监督。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司人力资源部是薪酬与考核委员会的具体工作机构，负责公司薪酬管理并制定相关实施细则，负责公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施，开展公司董事、高级管理人员绩效考核、薪酬分配等工作。

第三章 薪酬构成与确定

第六条 公司工资总额管理遵循坚持服务国家发展和公司战略

导向、坚持维护公平和激励约束相统一、坚持分类管理与统一规制相结合原则。根据公司经营战略，建立工资总额联动机制，根据联动机制和考核评价结果，结合劳动生产率、人工成本投入产出率等，合理确定各单位工资总额。

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、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第七条 公司独立董事薪酬实行固定津贴制，具体遵照股东会审议通过的津贴方案标准执行。外部非独立董事不在公司领取薪酬。在公司任职的非独立董事按照其在公司的实际工作岗位及工作内容，按公司相关薪酬管理制度考核后领取薪酬，不单独发放董事津贴。

第八条 公司高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪和中长期激励三部分构成。

（一）基本年薪：是年度基本收入，主要依据担任岗位的相对价值、所承担的责任和风险、工作经验、任职能力等因素确定，基本薪酬占比一般不高于薪酬总额的 35%；

（二）绩效年薪：是年度浮动收入，与公司经营业绩和个人绩效考核结果等挂钩。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 60%；

（三）中长期激励：是对中长期经营业绩和贡献给予的回报，主要为任期激励，以三年为一个业绩考核任期，以任期内年薪总水平（基

本年薪+绩效年薪)的一定比例为基数,结合任期考评结果确定。

第四章 绩效考核

第九条 公司董事、高级管理人员的绩效评价由公司薪酬与考核委员会负责组织实施,公司也可以委托第三方开展绩效评价,考核结果作为薪酬计发的核心依据。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十条 董事和高级管理人员的绩效评价以经审计的财务数据为核心依据,结合公司战略目标完成情况等进行综合评定,评价结果作为绩效薪酬及中长期激励收入确定与支付的重要依据。

第十一条 若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大,董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的,应当依法披露原因;若市场环境、行业薪酬水平发生重大变化,由薪酬与考核委员会提出薪酬调整建议,按程序审议通过后执行。

如公司当年度业绩亏损,应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第五章 薪酬发放与管理

第十二条 公司独立董事津贴每半年发放一次。

第十三条 在公司任职的非独立董事薪酬发放按照公司内部薪酬管理制度执行。

第十四条 公司高级管理人员的薪酬发放方式:

(一) 基本年薪按月发放；

(二) 绩效年薪按照基本年薪的一定倍数预发，并根据经营业绩及年度考核结果进行清算，多退少补。绩效年薪实行延期支付，延期支付比例为 50%，其中主要负责人延期支付比例为 51%，延期支付期限不少于三年，确保绩效薪酬延期支付期限与相应业务的风险持续期限相匹配，支付进度与风险防控、项目完结等相挂钩，延期支付时段中必须遵循等分原则，不得前重后轻。延期支付的绩效薪酬自次年考核结果确定后兑现；

(三) 任期激励根据任期考核结果进行清算兑现。

第十五条 公司确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，个人所得税、各类社会保险费用以及其他需由个人承担的部分款项由公司根据相关规定代扣代缴。

第十七条 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，薪酬按实际履职情况按月分段计算并予以发放。

第十八条 公司董事和高级管理人员受党纪、政务等处分或发生需要扣减绩效年薪情形的，其绩效年薪、任期激励等兑现办法按上级主管单位和公司有关规定执行。

第六章 薪酬止付追索

第十九条 公司实行董事、高级管理人员薪酬止付追索制度。

第二十条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十一条 公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，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，对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪及中长期激励进行全额或部分追回：

- （一）违反义务给公司造成损失的；
- （二）对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的；
- （三）受到党纪处分或者政务处分的；
- （四）其他经公司董事会薪酬与考核委员会认定应当追索扣回薪酬的情形。

第二十二条 发生下列情形之一的，应当追索扣回负有主要责任的高级管理人员相应期限内的全部绩效薪酬：

- （一）监管机构认定的重要监管指标严重不达标或偏离合理区间的；
- （二）被国家金融监督管理总局及其他派出机构或其他金融监管部门采取接管等风险处置措施的；
- （三）发生重大风险事件，对金融市场秩序造成恶劣影响的；
- （四）其他对公司的财产、声誉等造成重大损害的情形。

第二十三条 薪酬追索制度同样适用于已经离任或退休的人员。

第七章 附 则

第二十四条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规和《公司章程》以及上级主管单位的相关规定执行；如与国家颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触的，按国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行。

第二十五条 本制度由公司董事会负责修订和解释，经股东会审议通过后生效并实施。