

福建东百集团股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬考核办法

(2018年3月制定)

第一条 为确保福建东百集团股份有限公司（以下简称“公司”）持续发展和规范运作，增强公司董事、监事和高级管理人员的履责和诚信意识，进一步完善绩效评价和激励、约束机制，更好地维护广大投资者的根本利益，特制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事、监事以及高级管理人员（以下简称“高管人员”），高管人员包括公司总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书等。

第三条 考核原则

（一）激励与约束相结合原则：高管薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与工作创新、提高公司综合实力相关；

（二）贡献与薪酬相对应原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及职责权利相结合等因素确定各个岗位薪酬标准；

（三）公正与客观相统一原则：考核依据是符合客观事实的，考核结果是以各种统计数据和客观事实为基础的。

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是公司董事、监事及高管人员薪酬及绩效考核管理机构，负责相关工作的落实及细则的制定。

董事会薪酬与考核委员会提出的公司董事、独立董事的报酬事项，须报经董事会同意后，提交公司股东大会审议通过后方可实施；公司高管人员的报酬事项须报公司董事会批准。

第五条 公司人力资源部作为董事会薪酬与考核委员会的日常工作

机构，负责相关具体工作。

第六条 公司高管人员薪酬由基本年薪加年终绩效组成，其中：基本年薪由董事会薪酬与考核委员会根据公司经营规模、经营管理难度、承担的责任和风险等因素综合确定，年终绩效与公司年度经营业绩考核结果挂钩。

第七条 公司设立特殊贡献奖，对年度经营业绩突出，如超额完成利润、重大突出贡献、新项目业务板块拓展业绩突出等，董事会薪酬与考核管理委员会可根据实际情况给予高管团队或者个人特殊贡献奖。

第八条 公司高管人员原则上不得在子公司领取兼职薪酬，不得在公司领取规定之外的任何福利性收入及其他货币性收入。

第九条 年度绩效考核指标以自然年度为考核周期，年度考核由经营性、管理性等考核指标组成。

第十条 公司年度薪酬与绩效考核方案经董事会薪酬与考核管理委员会批准后实施。考核指标、指标权重及指标值的确定及调整由董事会薪酬与考核管理委员会根据公司经营战略和经营状况的变化进行审定。

第十一条 董事会薪酬与考核管理委员会根据年度薪酬与绩效考核方案，参照企业年度经营目标及年度财务报告，组织公司人力资源部进行绩效考核，确定年度薪酬与绩效分配方案。公司年度薪酬与绩效分配方案经董事会薪酬与考核管理委员会审议通过批准后实施。

第十二条 对于发生重大决策失误或重大违纪事件，给公司造成不良影响或造成公司资产流失的，相应扣减公司企业高管人员的薪酬。 具体包括：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部重度违规及以上处分的；

(二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的;

(三) 因重大违法违规行为被证券监管部门处罚、谴责或通报批评的;

(四) 违反法律法规或失职、渎职, 导致重大决策失职、重大安全与责任事故, 给公司造成严重影响或造成企业资产流失的;

(五) 被有关部门依法依规处理的。

第十三条 公司高管人员如对薪酬与考核委员会的考核结果有异议, 可在收到通知后一周内向薪酬与考核委员会提出申诉, 由薪酬与考核委员会做出处理; 如对薪酬与考核委员会的处理结果仍不认可, 可向董事会提出申诉, 董事会做出的决定为最终决定。

第十四条 本办法未尽事宜, 按国家有关法律、法规及《公司章程》相关规定执行。

第十五条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第十六条 本办法自公司董事会审议批准之日起生效, 修改时亦同。