

上工申贝（集团）股份有限公司

高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步加强上工申贝（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）规范治理，建立和完善现代企业激励和约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，更好地提高公司经营管理水平，确保公司长期可持续发展，根据《公司法》、《上市公司治理准则》等相关法律法规和《公司章程》等规定，结合公司实际，特制定本办法。

第二条 本办法适用范围：

（一）公司高级管理人员，包括公司首席执行官、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》认定的其他高级管理人员（以下合称“高级管理人员”）。

（二）公司专职党委书记、纪委书记和工会主席可参照执行。

第三条 公司高级管理人员兼任董事的不另外领取董事薪酬，仅按其在公司担任职务标准领取薪酬；公司高级管理人员在公司兼任两个或两个以上职务的，仅以其中较高职务薪酬标准发放。

第四条 公司高级管理人员的薪酬与考核以公司经济效益及工作目标为出发点，根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的职责，结合安全生产责任制考核和党风廉政建设责任制进行综合考核，依据考核结果确定高级管理人员的薪酬水平。

第五条 公司高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）激励与约束相结合原则，薪酬与风险、责任相一致原则；
- （二）薪酬水平与公司经营效益相关联原则；
- （三）薪酬水平与股东利益、公司利益相关联原则；
- （四）短期激励与长期激励相结合，促进公司可持续发展原则；
- （五）薪酬水平市场化原则。

第二章 管理机构

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司高级管理人员薪酬标准和年度工作考核目标以及年度绩效考核方案，并负责组织实施对高级管理人员绩效考核。

薪酬与考核委员会可下设工作小组，专门负责提供公司有关经营方面的资料及被考评人员的有关资料，负责筹备薪酬与考核委员会会议并执行薪酬与考核委员会的有关决议。

第七条 薪酬与考核委员会拟定的公司高级管理人员薪酬总体方案应获得董事会的批准。

第八条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并应随着公司经营状况和外界经营环境变化而作相应的调整以适应公司全球化经营发展需要。薪酬构成与标准的调整由董事会薪酬与考核委员会提出方案，报董事会批准。

第三章 薪酬的构成与考核

第九条 高级管理人员薪酬水平与公司整体经营效益挂钩，结合公司国际化经营的状况及经营规模、所属行业和地区同类上市公司高级管理人员薪酬水平以及物价和通胀水平，依据高级管理人员职务和各自分管工作成效及其承担的责任、风险等情况确定。

第十条 高级管理人员的薪酬由基本年薪、年度绩效奖金、任期制激励三部分组成。

（一）基本年薪是根据个人岗位、能力和责任确定的固定工资年度总和，包括基本工资及补助、补贴、津贴等，按实际工作月份以现金方式发放。基本年薪确定以岗位层级为主导进行相应的系数调整。

（二）年度绩效奖金是根据公司经营指标完成情况和个人所在岗位的绩效考核，以不同的考核权重比例、分配系数而确定的年度薪酬的浮动部分。董事会薪酬与考核委员会另行制定年度绩效奖金考核的具体实施细则。

（三）任期制激励是根据高级管理人员任期制考核目标的完成情况，以任职期限为周期考核兑现的中长期超额利润激励。在任期内的各年度，以公司经审计的净资产收益率超出行业平均值（或由董事会确定的基准值）部分的净利润额为基础，按约定比例计提的超额利润为任期制激励的奖励总额。激励方案须符合法律、法规和有关规范性文件的规定，具体实施由董事会薪酬与考核委员会另行制定细则。

第十一条 高级管理人员岗位变动的，从变动次月起根据新岗标准执行相应绩效奖金或基本年薪标准。新聘的高级管理人员，自到任次月起享受本办法规定的薪酬，年终薪酬按照其任职月数计算兑现。

第十二条 公司高级管理人员薪酬为税前收入，应依法交纳个人所得税。个人所得税由公司代扣代缴。

第四章 约束机制

第十三条 高级管理人员出现下列任一情况时，将失去公司的任期制激励对象资格，其所对应的已核算的当期任期制激励奖金和上一任期核算完结且尚未发放的任期制奖金将不予发放：

- （一）违反国家法律法规和规定，受到刑事处罚；
- （二）给公司造成重大损失和不良影响而被辞退；
- （三）被公司解除劳动合同或擅自离职的；
- （四）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被上海证券交易所予以公开谴责或宣布不适合担任上市公司高级管理人员的；
- （五）公司确定的其他违规违纪行为。

第五章 附则

第十四条 高级管理人员如遇辞职、离职、退休、工伤、死亡、病事假、在职学习等情况，薪酬待遇按聘用合同或公司及国家有关制度规定办理。

第十五条 本办法未尽事宜，按照国家有关法律、法规和规范性文件及公司章程等规定执行。本办法若与监管机构日后发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十六条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第十七条 本办法自公司董事会审议通过之日起生效，修改时亦同。