

# 上海环境集团股份有限公司薪酬管理制度

(2020年8月修订稿)

## 第一章 总则

### 第一条 目的

为规范上海环境集团股份有限公司（以下简称“公司”）及所属子公司薪酬管理工作，建立健全与市场经济体制相适应、与工作业绩相联系、鼓励员工创新创造的分配激励机制，现根据国家和上海市的有关政策法规及公司《章程》的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

### 第二条 适用范围

本制度适用于公司总部全体员工及所属子公司高级管理人员。子公司包括全资子公司、持股比例50%以上的绝对控股子公司和公司拥有实际控制权的相对控股子公司。

### 第三条 管理原则

（一）市场导向。根据行业市场薪酬水平和企业效益，保持一定的薪酬市场竞争力，确定员工薪酬标准。

（二）绩效优先。员工薪酬分配遵循岗位决定基本薪资，业绩决定绩效薪资，效益决定企业福利的原则。企业内部突出绩效优先，注重员工的业绩、贡献和表现。

（三）分级管理。薪酬管理实行上级审批制，公司对各子公司实行定原则、管高管、核总量的管理原则。各子公司可根据本制度的规定，结合行业特性和自身特点，制定相应的内部薪酬管理办法，报公司备案。

## 第二章 薪酬概念和发放

### 第四条 薪酬概念

薪酬是员工全年获得的税前总收入，包括年薪、奖励和福利。

年薪是按照规定程序和员工岗位确定的货币收入，由基本年薪和绩效年薪组成。

奖励是根据公司经营业绩和员工工作实绩核定的货币奖励，分为年度奖励和特别奖励。

福利是法定权益的落实，包括国家规定的各项福利政策及公司个性化福利制度。

### **第五条 发放办法**

（一）年薪：根据不同行业、不同工作岗位特点确定基本工资和绩效工资的发标准。基本年薪按月发放，绩效年薪根据考核结果发放。对未达到绩效考核标准的员工，扣除部分或全部绩效年薪。

（二）奖励：根据公司经营业绩和考核结果核定发放。

（三）福利：包括但不限于养老保险、公积金、医疗保险、失业保险、产假、带薪休假等国家规定的福利政策。

（四）员工岗位变动，一般自变动次月起按所任岗位对应的薪酬标准执行。

## **第三章 高级管理人员薪酬管理**

### **第六条 薪酬核定**

公司及子公司高级管理人员的薪酬核定实行岗位年薪制加奖励制。

公司主要负责人年薪由董事会确定，其他高级管理人员年薪由主要负责人提出建议，报董事会审批。

子公司主要负责人及其他高级管理人员年薪由公司人力资源部核定，报公司总裁审批。

公司总部其他员工的薪酬核定和管理另行制定相应的实施细则。

## **第七条 薪酬发放**

公司高级管理人员的基本年薪、绩效年薪按核定年薪的 5：5 比例确定。基本年薪按月发放，绩效年薪和奖励根据考核结果发放。

子公司高级管理人员的基本年薪、绩效年薪按核定年薪的 8：2 比例确定。基本年薪按月发放，绩效年薪和奖励根据考核结果发放。

## **第八条 薪酬增长原则**

（一）收入增长与经营业绩挂钩。公司经营业绩水平一般不应低于前三年平均业绩水平，不低于本年度同行业单位平均经营业绩水平。

（二）奖励与超额贡献挂钩。超额完成经济指标或做出中长期持续贡献的，在兑现全部年薪的基础上，依据考核结果，可给予年度奖励或特别奖励。

## **第九条 薪酬纪律**

（一）不得自我分配。公司及子公司高级管理人员薪酬应按规定核定和管理，不得自我分配或变相自我分配。

（二）不得多方获取薪酬。在上下级单位同时担任职务的人员，不得多方获取薪酬，包括不得参与下级单位股权分配等。

# **第四章 工资总额的管理**

## **第十条 工资总额的概念**

工资总额指直接支付给本单位全部在岗职工的劳动报酬总额。

## **第十一条 工资总额的调控**

工资总量调控与效益挂钩，工资总额的增长幅度一般不高于单位经济效益增长幅度。

## **第十二条 工资总额的增长分配**

公司执行工资总额增长分配方案备案制度。各单位应在批准的工资总额增长额度内合理制定员工年度工资增长方案。工资总额增长分

配应着力提高低收入者收入水平，扩大中等收入者比重，调节过高收入者收入水平，重点提高技术骨干及一线员工的收入。各单位应健全工资分配民主管理制度，建立和完善工资集体协商机制，将工资总额增长分配方案作为集体协商的一项重要内容，提高协商质量和实效性，切实解决工资分配中的突出问题。

### **第十三条 福利费用的管理**

公司福利费用的使用原则上控制在国家财税部门规定的税前可扣除额度之内。

## **第五章 附则**

**第十四条** 本制度中有关条款与国家和本市政策相抵触的，按国家和本市政策执行。

**第十五条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十六条** 本制度经公司董事会审议通过，自发布之日起执行。