

# 上海环境集团股份有限公司薪酬管理制度

(2026 年 3 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/分公司薪酬管理工作，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《上海环境集团股份有限公司章程》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

本制度适用于公司董事、公司高级管理人员、公司及所属子/分公司的全体员工。子/分公司包括全资子/分公司、持股比例 50%以上的绝对控股子/分公司和公司拥有实际控制权的相对控股子/分公司（以下简称“子/分公司”）。

### 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/分公司实行定原则、管高管、核总量的管理原则。各子/分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 薪酬构成和发放

#### **第四条 薪酬构成**

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、任期激励组成。

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、任期激励的发放标准。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。任期激励根据任期考核结果发放，对未达到任期考核标准的员工，扣除部分或全部任期激励。

（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 薪酬管理**

#### **第六条 薪酬核定**

公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由主要负责人提出建议，报董事会审批，向股东会说明，并予以披露。公司薪酬与考核委员会对公司董事和高级管理人员开展经营业绩考核，并将考核结果作为薪酬分配的重要依据。

（一）董事薪酬

在公司担任高级管理人员或其他全职职务的非独立董事，不单独领取董事薪酬。兼任公司高级管理人员的，其薪酬按高级管理人员薪酬标准执行。兼任其他全职职务的，按其所任职务领取薪酬。

不与本公司签订劳动合同且不在本公司担任除董事以外其他工作职务的非独立董事，不在本公司领取薪酬。

独立董事除津贴外，不再领取其他薪酬。

## （二）高级管理人员及一般员工薪酬

公司及子/分公司高级管理人员的薪酬一般由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入等构成，其中个人绩效年薪占比原则上不低于年薪总水平的 60%。党、纪组织书记、副书记，工会主席等结合实际可参照高级管理人员薪酬执行。

按事业部管理的子/分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。其他子/分公司主要负责人及其他高级管理人员按照管理权限分级管理。

公司总部及子/分公司一般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

独立董事津贴发放期限为一年，发放形式为按月发放。公司及子/分公司高级管理人员的基本年薪、绩效年薪按核定年薪的 4:6 比例确定。基本年薪按月发放，绩效年薪和奖励经考核后实行递延支付，递延支付期限为 3 年。任期激励收入实行锁定期，锁定期为 3 年，根据任期考核结果分期或一次性兑现。因本人原因任期未届满的，不实行任期激励。

## 第八条 薪酬兑现原则

（一）薪酬水平与经营业绩挂钩。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。公司董事、公司及子/分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。

### **第十条 止付追索**

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。公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

公司董事、公司及子/分公司高级管理人员存在违反规定擅自取酬、兼职取酬、享受福利性待遇等行为的，依照有关规定给予处罚，并追回违规所得。受到违纪违法处理的，减发或不发放绩效年薪和任期激励收入，追索扣回超发部分。因违法违规对企业造成资产损失的，应按照国家和本市相关规定追回相应期限内已发放的部分或全部绩效年薪和任期激励收入，止付未支付部分或全部薪酬。对涉嫌违纪违法接受审查调查的公司董事、公司及子/分公司高级管理人员，应按照国家和本市相关规定暂缓或停止支付有关薪酬。

公司董事、公司及子/分公司高级管理人员在履职中，对企业造成资产和经济损失的，追回相应期限内已发放的部分或全部绩效年薪和任期激励收入，止付未支付部分或全部薪酬。

追索扣回办法适用于已退休的公司董事、公司及子/分公司高级管理人员。

## 第四章 工资总额的管理

### 第十一条 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。

### 第十二条 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。

### 第十三条 工资总额分配

公司根据工资总额决定机制，执行工资总额分配方案备案制度。各单位应在批准的工资总额额度内合理制定员工年度工资分配方案。工资额度分配应以绩效考核结果为主要依据，兼顾效益和公平，兼顾低收入者收入水平。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，将工资总额分配机制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。

### 第十四条 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

第十五条 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。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释。

第十七条 本制度经公司股东会审议通过，自发布之日起执行。