

# 上海起帆电缆股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

2026年6月

## 目 录

第一章	目的 .....	1
第二章	适用范围 .....	1
第三章	管理原则 .....	1
第四章	管理机构 .....	2
第五章	薪酬的构成与标准 .....	2
第六章	绩效考核程序 .....	3
第七章	薪酬的发放 .....	3
第八章	止付追索 .....	4
第九章	其他管理 .....	4
第十章	附 则 .....	5

# 上海起帆电缆股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 目的

**第一条** 为建立、健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，充分调动高层管理人员的积极性和创新性，提升公司业务经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等法律法规以及《上海起帆电缆股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

### 第二章 适用范围

**第二条** 本制度适用对象为上海起帆电缆股份有限公司（以下简称“公司”）董事会的成员，包括董事长、副董事长、董事、独立董事及在公司任职的所有高级管理人员，其中：

（一）独立董事：指非公司员工担任的、公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；

（二）内部董事：指公司员工担任并且领取薪酬的其他董事；

（三）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及董事会认定的其他高级管理人员。

### 第三章 管理原则

**第三条** 以公司经营经济指标和综合管理为基础，根据公司年度经营计划和分管工作的职责以及工作目标，进行年度综合考核确定，并坚持以下原则：

（一）坚持薪酬与公司长远利益相结合原则；

（二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；

（三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；

（四）坚持薪酬与公司经营目标挂钩的原则；

(五) 坚持激励与约束并重的原则。

## 第四章 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第五条** 公司股东会负责审议董事薪酬管理制度。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。公司高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

## 第五章 薪酬的构成与标准

**第六条** 公司董事及高级管理人员工资总额的决定机制为：薪酬与考核委员会以上年度工资总额为基数，综合考虑公司当年度经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素，进行预算管理并确定工资总额。

**第七条** 公司董事及高级管理人员的薪酬构成：

(一) 独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，按月支付，除此以外不再另行发放薪酬；其不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；不在公司享受其他报酬、社保待遇等；其出席董事会、股东会的差旅费以及依照法律法规和《公司章程》行使职权所需的其他合理费用由公司承担，据实报销。

(二) 内部董事：公司内部董事的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，基本薪酬综合考虑所任职务的岗位重要性、个人能力、履职情况等因素，结合行业及地区薪酬水平确定；绩效薪酬和中长期激励收入根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。内部董事其薪酬标准和绩效考核方式依据本制度第八条执行。

(三) 高级管理人员：公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激

励收入组成，其基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第八条** 上述第七条所指公司内部董事及高级管理人员的具体基本及绩效薪酬结构为：

（一）每月薪酬月基本工资+岗位工资+月绩效工资+技能工资+管理工资；

（二）年度业绩考核奖金，应与公司年度经营绩效相挂钩，由公司董事会薪酬与考核管理委员会考核评定。

## 第六章 绩效考核程序

**第九条** 人力资源及行政管理部、财务部负责根据本制度和公司经营情况制定高级管理人员的年度绩效考核制度，设定考核指标，制定具体的考核程序，以及奖惩方式，报董事会薪酬与考核委员会审核批准后执行。

**第十条** 在年度经营过程中，如经营环境等外部条件发生重大变化，董事会薪酬与考核委员会可以对高级管理人员的年度绩效考核指标作相应调整。

**第十一条** 经聘请的会计师事务所审计并出具年度审计报告以后，由公司董事会薪酬与考核委员会根据公司战略发展规划、年度计划、公司高级管理人员述职，结合公司综合经营情况，对公司高级管理人员进行绩效考核评定。公司董事会薪酬与考核委员会应在会计师事务所出具年度报告一个月内，完成年度考核评定工作。

## 第七章 薪酬的发放

**第十二条** 公司按月以银行转账形式发放每月薪酬。

**第十三条** 公司内部董事及高级管理人员的年度业绩考核奖金在会计年度结束以

后，由人力资源及行政管理部、财务部依据前述绩效考核评定结果，以及相关奖惩规定提出年度绩效发放预案，经报董事会薪酬与考核委员会审核批准后发放。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予发放薪酬及津贴：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处分或者被上海证券交易所予以公开谴责或者宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十五条** 公司内部董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假、产假等以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

## 第八章 止付追索

**第十六条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事及高级管理人员绩效年薪和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十七条** 公司董事及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年薪和任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和任期激励收入进行全额或部分追回。

## 第九章 其他管理

**第十八条** 内部董事以及高管应与公司签订劳动合同，劳动合同模版由公司董事会薪酬与考核委员会审批，公司人力资源部门负责根据实际情况具体执行。

**第十九条** 公司对内部董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或者解聘职务等处罚。

**第二十条** 建立董事、高级管理人员离任审计制度。在离任审计过程当中，如发现其在任职期间的经营业绩不实，可对相关人员的年薪进行调整，要求相关人员限期退回超出应得部分的收入，并且追究法律责任。

## 第十章 附 则

**第二十一条** 本制度未尽事宜，依照国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定执行；本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

**第二十二条** 本制度的解释权归属于公司董事会。

**第二十三条** 本制度经公司股东会审议通过后生效实施，修改时亦同。

上海起帆电缆股份有限公司

2026年6月12日