

上海紫江企业集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善上海紫江企业集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》等法律法规、规范性文件及《上海紫江企业集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制订本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事：是指不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

（二）非独立董事：是指不担任公司独立董事职务的董事；

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

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；

（二）绩效优先，体现于公司收益分享、风险共担的价值理念；

（三）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司规模相适应。

第二章 管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事薪酬考核制度和薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案。

第五条 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

第三章 薪酬的构成与标准

第六条 公司董事薪酬：

（一）独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，按季度支付，津贴数额由公司股东会审议决定，独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席董事会、股东会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担；

（二）内部董事：公司内部董事的年度薪酬与其承担责任、风险和经营业绩挂钩，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬管理执行。经股东会批准，公司可另行向内部董事发放董事职务津贴。

第七条 高级管理人员薪酬：

公司高级管理人员的年度薪酬与其承担责任、风险和经营业绩挂钩，由基本工资、绩效奖励、岗位津贴组成。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬总额的百分之五十。

（一）基本工资：主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定；

（二）绩效奖励：根据公司经营目标完成情况、安全生产、规范运作、职业道德、保密规定、企业文化建设等多方面确定；

（三）岗位津贴：根据岗位责任等级、能力等级确定。

第八条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第九条 经公司董事会审批，公司可以临时对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。

第四章 薪酬的支付

第十条 公司内部董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司工资制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按季度发放。

第十一条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

第十二条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第五章 其他管理

第十三条 内部董事以及高级管理人员应与公司签订劳动合同或聘用合同。

第十四条 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、管理失职、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，给予通报批评、经济处罚、处分或者解聘职务等处罚。

第六章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十六条 本制度由公司董事会制定、修订、解释，经股东会审议通过后实施。

上海紫江企业集团股份有限公司

2025年10月