

上海至纯洁净系统科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善上海至纯洁净系统科技股份有限公司（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》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《上海至纯洁净系统科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本薪酬管理制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第二章 薪酬考核体系及职能

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构。

第五条 外部董事（不担任除董事外其他职务的非独立董事）和独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬，津贴方案经董事会同意后，提交股东会审议。

第六条 公司内部董事及高级管理人员的年度薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成。基本薪酬是年度的基本报酬，主要根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定；绩效薪酬主要与公司经营业绩和个人绩效考核结果挂钩。

第七条 薪酬与考核委员会的职责与权限参照《上海至纯洁净系统科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

第三章 薪酬管理

第八条 公司董事和高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第九条 除外部董事和独立董事以外的董事和高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放绩效奖金：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

（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为不合适人员的；

（五）离开本职岗位或不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的。

第四章 薪酬调整

第十一条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）公司发展战略或组织结构调整。

第十三条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第五章 薪酬发放

第十四条 独立董事津贴及董事、高级管理人员年薪均按月发放，绩效奖励在年报完成后发放。公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

（一）代扣代缴个人所得税；

（二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；

（三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十五条 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年薪并予以发放。

第十六条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、《公司章程》及其他相关规范性文件的有关规定执行。本制度与国家有关法律、法规、《公司章程》及其他相关规范性文件的有关规定不一致的，以国家有关法律、法规、《公司章程》及其他相关规范性文件的有关规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释和修订，经股东会审议通过之日起生效并实施，修订时亦同。

上海至纯洁净系统科技股份有限公司