



上海永利带业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善上海永利带业股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员的薪酬管理机制，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等有关法律法规的规定，结合《上海永利带业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）和公司实际情况，促进公司健康、持续、稳定发展，特制定本制度。

第二条 本制度适用以下人员：

（一）董事会成员：包括独立董事、非独立董事；

（二）高级管理人员：指公司总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书及其他《公司章程》中列入高级管理人员范围的人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部行业薪酬水平相符；

（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，与公司长远利益、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、奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会依据《董事会薪酬与考核委员会实施细则》对董事、高级管理人员进行考核。



第六条 公司董事的薪酬方案由股东会决定。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。

第七条 公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第八条 公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第九条 公司董事会办公室、财务部、人力资源部协助公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

第三章 薪酬构成与标准

第十条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第十一条 公司非独立董事和高级管理人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，其中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。具体构成如下：

（一）基本薪酬主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，属固定部分，按照月度平均发放。

（二）绩效薪酬以公司年度经营目标为考核基础，并根据月度、年度实际实现效益情况以及个人履职完成情况核定，属浮动部分，包括月度绩效和年终绩效。

1、月度绩效以公司年度经营业绩为基础进行分解，与当月经营业绩达成情况挂钩，月度绩效根据完成情况进行考核，按月发放；

2、年终绩效与公司年度业绩及个人业绩考核挂钩，根据当年年终考核结果确定发放。

第十二条 公司的工资总额决定机制为：在公司任职的董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，以公司经营业绩与综合管理情况为基础，结合经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况等因素综合确定。

第十三条 董事、高级管理人员的薪酬标准如下：



1、非独立董事依据其所担任的公司（含子公司）董事会领导职能、经营管理职务及岗位领取基本薪酬及绩效薪酬。非独立董事同时兼任高级管理人员职务的，按高级管理人员薪酬方案领取薪酬。

2、独立董事领取独立董事津贴，经董事会、股东会审议通过后执行，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

3、高级管理人员依据其在公司（含子公司）行使的经营管理职能领取基本薪酬及绩效薪酬。

第十四条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬等收入的确定和支付应当以绩效考核为重要依据。

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。

第十五条 绩效薪酬考核指标和具体标准由公司总裁办公会议拟定，报经薪酬与考核委员会审议通过后执行。

第十六条 公司非独立董事、高级管理人员的养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险、医疗保险及住房公积金等，公司按照国家有关法律、法规和公司所在地政府有关主管部门发布的相关规章、规范性文件的规定办理。

第十七条 公司非独立董事、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。公司非独立董事、高级管理人员享受年休假、培训、旅游等其他福利的，应当按照公司福利管理制度执行。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十八条 公司独立董事津贴从股东会通过当日起计算，按月发放。

公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月平均发放，绩效薪酬根据具体薪酬方案发放。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬、津贴，均为税前金额，公司将按国家和公司的有关规定，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。

第二十条 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。

第二十一条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十二条 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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第二十三条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序。

第五章 薪酬调整

第二十四条 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可持续健康发展的需要。

第二十五条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：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）公司盈利状况及个人业绩表现。

（四）组织结构调整。

（五）岗位发生变动的个别调整。

第七章 其他激励事项



第二十六条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，并报董事会或股东会审批，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、高级管理人员薪酬的补充。

第二十七条 公司可实施股权激励计划对董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第二十八条 薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会、股东会审议。股权激励的相关事项根据相关法律、行政法规及规范性文件确定。

第二十九条 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第八章 附则

第三十条 本制度未尽事宜，按照中国证监会、深圳证券交易所有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

第三十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第三十二条 本制度经公司股东会审议通过后生效并实施，原《高级管理人员薪酬管理制度》同时废止。

上海永利带业股份有限公司

二〇二六年四月