

# 上海爱建集团股份有限公司

## 高级管理人员 2026 年度薪酬方案

上海爱建集团股份有限公司（以下简称“爱建集团”、“集团”或“公司”）第七届董事会 2016 年 12 月 15 日审议通过《上海爱建集团股份有限公司高级管理人员薪酬管理办法（试行）》，至今已执行近 10 年。近年来，受宏观经济环境及行业竞争加剧等多重因素影响，集团经营面临较大挑战，根据当前集团降本增效、共克难关的总体经营需要，结合新颁布的上市公司治理准则相关要求，现对集团高级管理人员（以下简称“高管”）的激励约束机制做进一步完善，以充分调动集团高管的积极性和创造性，保障集团战略目标的稳健持续达成。集团公司高管 2026 年度薪酬方案建议如下：

### 一、遵循原则

**1. 战略传导和目标实现原则。**将高管个人薪酬与集团的短期经营成果、中长期战略目标紧密绑定，推动集团可持续发展。

**2. 合理确定高管薪酬水平原则。**根据公司经营管理实际情况和绩效水平，合理确定高管基本薪酬，建立绩效薪酬与绩效目标动态匹配机制。

**3. 绩效薪酬与绩效结果紧密挂钩原则。**以业绩为导向，制定科学、合理的业绩考核指标，严格绩效考核，按业绩取奖。

### 二、适用范围

本方案适用集团高管，包括集团董事会聘任的总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书，以及集团认定的其他高管。集团其他领导人员，以及子公司经营班子成员，可参照本方案执行。

上述人员担任集团董事的，不因其担任集团董事职务而在公司领取额外的薪酬。

### 三、适用期限

2026年1月1日至2026年12月31日。

### 四、优化高管薪酬结构

目前，集团高管年度总现金薪酬包括年度固定薪酬和年度绩效奖金（含年度超额奖金）。

建议集团高管现金性薪酬调整为“基本工资+绩效工资+超业绩奖金”三部分。其中，绩效工资、超业绩奖金为绩效薪酬；年度目标绩效薪酬占比原则上不低于年度基本工资与年度目标绩效薪酬总额的50%。

#### 1.年度基本工资

年度基本工资体现基本保障性，按月平均发放。如发生缺勤、违规行为等情况，按公司考勤管理、员工违规行为处理办法等相关规定，予以扣减。

#### 2.年度绩效工资

（1）年度目标绩效工资与年度组织绩效考核目标挂钩，在年度目标绩效工资标准内（不超过年度目标绩效工资的100%），依据集团年度整体组织绩效、个人分管业务绩效考核情况浮动，经年度考核后发放，其中不低于50%的年度应发绩效工资应在集团年报披露后发放。

集团年度整体组织绩效考核目标由董事会提名及薪酬与考核委员会组织拟定，报集团董事会批准。个人年度绩效工资与年度组织绩效考核目标挂钩具体办法，由集团总裁提出建议，经董事会提名及薪酬与考核委员会审议，报集团董事会批准后执行。

（2）建立年度弹性绩效工资机制，如果当年度绩效考核目标设定较大幅度高于上一年度，可在高管个人年度目标绩效工资基础上

约定一个弹性绩效工资额。

年度弹性绩效工资额由集团总裁根据年度考核目标变化情况提出建议，经董事会提名及薪酬与考核委员会审议，报集团董事会批准后执行。

### 3.超业绩奖金

超业绩奖金为超额完成年度组织绩效目标给予的奖励，可采用多种方式计奖。一般以超额考核净利润的一定比例计算超额奖金包，再按个人贡献进行奖金分享。个人年度应发超业绩奖金原则上不超过个人年度超业绩目标奖金额，在集团年度考核结束且年报披露后发放。

具体奖励办法，每年由集团总裁根据实际情况提出建议，经董事会提名及薪酬与考核委员会审议，报集团董事会批准后执行。

## 五、合理确定高管个人目标年薪

建议参考近三年（2023年-2025年）高管实际年薪，结合年度工作目标和管理要求，调整高管个人目标年薪如下（单位：万元，税前）：

姓名/职务		目标年薪	年度基本工资	年度目标绩效工资	年度超业绩目标奖金	
集团 高管	高兵华	总裁	300	150	50	100
	马 金	常务副总裁	290	145	55	90
	李 兵	副总裁、 董事会秘书	200	100	60	40
	王成兵	财务总监（财 务负责人）	200	100	60	40

注：集团党委书记、党委副书记、纪委书记、董事长助理等其他领导人员参照执行。

## 六、其他

1.对出现重大事故、重大案件、重大财产损失等问题，造成不良后果的高管，给予扣减部分乃至全部绩效工资及超业绩奖金。如

在责任追究中涉及经济处理的个人，应按监管部门、集团相关规定予以扣回或缓发相应的绩效工资。

2.公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，其薪酬按其实际任职天数进行计算和发放。

3.公司高级管理人员的薪酬均为税前收入，公司根据国家法律法规的规定，代为扣缴个人所得税。

4.本方案未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》等规定执行。

5.本方案由集团董事会提名及薪酬与考核委员会授权人力资源部解释，经董事会审议通过后生效并实施。原《上海爱建集团股份有限公司高级管理人员薪酬管理办法（试行）》（2016年12月15日董事会审议通过）同时废止。

上海爱建集团股份有限公司

2026年4月28日