

上海浦东建设股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法（2026 版）

第一章 总则

第一条 目的与依据

为完善上海浦东建设股份有限公司（以下简称公司）治理结构，建立科学、规范、激励有效的董事、高级管理人员薪酬管理与考核体系，促进公司稳健经营与可持续发展，实现股东利益、公司利益和管理层利益的有机结合，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》及国家有关国有企业薪酬管理的政策及《公司章程》的有关规定，制定本办法。

第二条 适用范围

本办法适用于以下在公司领取薪酬或津贴的人员：

（一）在公司担任管理职务并领取薪酬的董事（包括董事长、副董事长及其他在公司担任管理职务的董事）（以下非特别说明，均简称董事，区别于本条第三款所指董事）；

（二）公司高级管理人员，是指《公司章程》中载明的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他人员；

（三）独立董事津贴适用本办法相关规定。

第三条 管理职责

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称薪酬委员会）负责研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，拟定薪酬方案，组织实施绩效考核，具体职责与权限见《董事会薪酬与考核委员会工作条例》。

（二）董事会负责审议薪酬委员会提交的薪酬方案及考核结果，其中董事薪酬方案报股东会决定，高级管理人员薪酬方案报董事会决定并向股东会说明，均予以充分披露。

在董事会或者薪酬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。

(三) 公司人力资源部门、财务部门在薪酬委员会的指导下，负责薪酬管理的具体实施、核算与支付工作。

第四条 基本原则

(一) **战略导向原则**：薪酬体系应符合公司发展战略与人力资源规划，支持长期价值创造和核心竞争力提升。

(二) **绩效挂钩原则**：薪酬水平应与公司整体业绩、个人履职绩效及目标责任紧密挂钩，体现激励与约束对等。

(三) **市场适配原则**：在参照行业、地区市场薪酬水平及公司支付能力的基础上，合理确定薪酬标准。

(四) **合规透明原则**：薪酬管理的决策程序、标准与结果应符合法律法规及监管要求，并依法、及时、准确地进行信息披露。

第二章 薪酬结构与确定

第五条 薪酬构成

公司董事、高级管理人员的薪酬总额由基本年薪、绩效年薪和任期激励三部分构成。

(一) **基本年薪**：是年度的固定收入，参考同行业、同地区薪酬标准，主要体现岗位价值、责任、能力和市场薪酬水平，保障基本生活需要。

(二) **绩效年薪**：是与公司年度经营业绩考核结果及个人绩效考核结果直接挂钩的浮动收入。

(三) **任期激励**：是与任期经营业绩考核结果相联系的中长期激励收入。

公司高级管理人员仅在公司领薪，不得由控股股东、实际控制人及其控制的其他企业代发薪水。

第六条 薪酬水平的确定

(一) 薪酬委员会根据公司经营计划、预算目标、行业对标情况，结合岗位职责，分别拟定董事、高级管理人员年度薪酬总额。

(二) 原则上董事、高级管理人员的绩效年薪不低于基本年薪与绩效年薪总额的 50%，具体比例可由薪酬委员会根据实际情况提出建议。

(三) 基本年薪按月平均支付。

第七条 福利补贴

公司董事、高级管理人员依法享受社会保险、住房公积金等福利。公务交通补贴、通讯补贴等按公司统一标准执行。

第八条 独立董事津贴

公司给予独立董事与其承担的职责相适应的津贴，实行固定津贴制，不与其他薪酬分配，独立董事津贴原则上按月支付。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费，以及依照《公司章程》行使职权时所产生的其他费用由公司承担。独立董事津贴的标准由薪酬委员会制订方案，经董事会审议通过后，报股东会审批，并予以披露。

第三章 绩效考核

第九条 考核机构

薪酬委员会是公司董事、高级管理人员绩效考核的领导机构，负责组织制定考核方案、监督考核过程和绩效辅导，根据审计报告、财务数据及述职情况等综合评议初步确定考核结果。

第十条 考核周期与内容

(一) **年度考核**：以公历年度为周期，主要依据公司年度经营业绩目标结合个人履职情况进行考核。

(二) **任期考核**：原则上以三个公历年度为周期，主要考核任期经营业绩目标、战略发展指标及综合履职评价的完成情况。

第十一条 绩效年薪支付

绩效年薪在年度经营业绩考核完成后支付，预留一定比例在年报披露后支付。

第十二条 任期激励支付

任期激励于任期结束的次年，经任期考核后支付。任期内可根据公司年度经营情况预发部分任期激励，但每年预发金额不得超过当年理论可计提任期激励总额的 50%。如最终预发总额超出任期考核确定的应付总额，超出部分应当退回。

第四章 薪酬调整

第十三条 薪酬调整

根据公司经营状况变化，董事、高级管理人员的薪酬可相应调整，调整情形包括但不限于同行业薪酬水平、通货膨胀水平、公司生产经营状况、组织架构调整、职位和职责变化等。

第十四条 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，视情况发放绩效年薪和任期激励。

（一）因工作调离、到达法定退休年龄退休或因身体健康状况等原因离任，可按实际工作时间综合确定当年度绩效年薪和任期激励。

（二）因个人原因辞职、本人过错致劳动合同不续签或解除等原因离任，以离职时年度基本薪酬和福利标准为基础，按实际工作时间支付年度绩效年薪，不支付任期激励。

第五章 薪酬的扣减、止付与追索

第十五条 违规扣减

公司董事、高级管理人员在年度内出现重大工作失误、违反公司规章制度或给公司造成不良影响的，公司可视情节轻重按相关规定对其当年绩效年薪和所属任期激励予以扣减。

第十六条 强制止付与追索

公司董事、高级管理人员发生以下情形之一的，公司有权停止支付其未支付的绩效年薪、任期激励及津贴，并有权对已支付的绩效年薪和任期激励进行全额或部分追索。相关人员应在收到公司书面追索通知后 30 日内返还相应款项。此追索权不因相关人员离职、退休而失效：

（一）因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的，公司重新考核并相应追回超额支付部分。

（二）因违反义务给公司造成损失，或对财务造假、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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和任期激励进行全额或部分追回。

（三）薪酬委员会认定的其他应予以追索的情形。

第十七条 决策程序

薪酬的扣减、止付与追索方案，由薪酬委员会调查核实并提出建议，履行公司决策程序后执行。对上述方案涉及董事的决策，相关董事应回避表决。

第六章 附则

第十八条 制度解释

本办法由公司董事会负责解释。执行过程中如遇国家法律法规、证券监管政策或国资管理规定发生重大变化，本办法应适时进行修订。

第十九条 批准与生效

本办法经公司股东会批准之日起生效实施。本办法未尽事宜，依照国家有关法律法规、监管规定及《公司章程》执行。本办法规定与前述文件规定不一致时，从其规定。