

上海市北高新股份有限公司 高级管理人员薪酬与考核管理制度 (2025年10月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步规范上海市北高新股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的薪酬管理体系，建立健全完善的公司高级管理人员收入分配制度和激励约束机制，体现经营者“责、权、利”相一致和股东价值最大化的要求，充分激发公司高级管理人员的积极性和责任感，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件及《上海市北高新股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，特制定本制度。

第二条 公司高级管理人员薪酬管理遵循的原则：

（一）公平、公正、透明的原则，使薪酬管理制度科学化、规范化、合理化；

（二）按劳分配与“责、权、利”相结合的原则，使薪酬与岗位价值高低，履行责任义务相符；

（三）激励与约束并重的原则，使薪酬的发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩；

（四）长远发展的原则，使薪酬水平与公司持续健康发展

的目标相符。

第三条 本制度适用范围为公司高级管理人员，包含公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等董事会认定的高级管理人员。

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责研究高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议，研究和审查高级管理人员的薪酬政策与方案。

第五条 董事会负责审批高级管理人员的薪酬分配方案。

第六条 兼任董事的高级管理人员，在董事会审议含本人薪酬内容的高级管理人员薪酬计划与方案，以及调整计划或方案时，应回避表决。

第三章 薪资的构成

第七条 高级管理人员实行年薪制，年薪收入由基本年薪及年度绩效奖组成。

第八条 基本年薪根据经营规模、岗位职责、从业资历等因素综合确定，按月平均税前发放；年度绩效奖以年度经营目标为考核基础，根据高级管理人员完成年度工作目标情况进行绩效考核，并核定其个人奖金。

第九条 高级管理人员按照国家 and 公司规定，享受和缴纳各项社会保险及公积金，并由公司代扣代缴。

第十条 公司根据市场行业平均水平、公司盈利情况定期对高级管理人员的薪酬标准进行调整。高级管理人员的薪酬调整主要依据为：

（一）同地区同行业薪资变化情况，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）公司经营状况；

（三）年度绩效考核情况，作为个别调整的参考因素；

（四）岗位发生变动的个别调整。

第四章 绩效考核

第十一条 高级管理人员绩效考核以公司战略目标和经济效益为出发点，根据公司总体经营目标完成情况和高管人员分管工作完成情况、个人履职表现，进行综合考核，并根据考核结果确定高管人员的年度绩效奖。其中遵循绩效考核原则如下：

（一）业绩导向原则。考核的指标设计基于公司经营目标及分管工作目标，考核结果兼顾公司整体及分管工作业绩；

（二）责权利相统一原则。建立高级管理人员个人业绩与激励约束机制相结合的考核制度，即业绩上、薪酬上，业绩下、薪酬下，并作为职务调整的重要依据；

（三）客观、公正、公平、公开的原则。考核主体客观公正；考核指标科学规范；考核标准、程序公开、透明，考核结果及时反馈及时。

第十二条 高级管理人员绩效考核指标由董事会薪酬与考核委员会组织公司人力资源部、财务部、审计室以及其他相关部门，根据公司总体经营目标及各高级管理人员所分管的工作范围提出。

第十三条 每个会计年度结束后，董事会薪酬与考核委员会根据年度总体经营目标完成情况及各高级管理人员绩效考核指标完成情况，对高级管理人员进行绩效考核和评价，并根据考核结果发放绩效奖金。

第十四条 考核期内高级管理人员若发生重大违纪行为或离职或被董事会免职的，不予发放年度绩效奖。

第五章 其他激励

第十五条 董事会薪酬与考核委员会负责拟定高级管理人员进一步提高绩效和促进经营指标达成的其他激励计划，并制订相应的考核办法，在提交董事会、股东会审议通过后实施。

第十六条 公司视经营状况，根据相关法律、法规规定，可另行实施股权激励计划对高级管理人员进行激励，并实施相应的绩效考核。

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、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行，本制度如与日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修订后的《公司章程》相抵触时，按相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度所称“以上”“内”，含本数；“过”“低于”，不含本数。

第十九条 本制度自公司董事会审议通过之日起实施，修订时亦同。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释和修订。