

# 上海海得控制系统股份有限公司

## 董事长及高级管理人员薪酬与考核管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为了保障上海海得控制系统股份有限公司（以下简称“公司”）董事长及高级管理人员依法履行职责，建立科学有效的激励与约束机制，同时，也为了健全公司薪酬与考核管理体系，进一步明确董事长及高级管理人员的薪酬与考核等事宜，特按照相关规定制定本管理办法。

**第二条** 本管理办法适用于以下人员：

- （一）与公司签订劳动关系的董事长与高级管理人员；
- （二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

**第三条** 公司董事长及高级管理人员薪酬及绩效考核原则：

- （一）公平性原则。报酬与贡献相一致，尽可能地使董事长及高级管理人员投入到企业经营活动中的人力资本获得相应价值的报酬。
- （二）公开性原则。规范、公平、透明，杜绝隐性收入。
- （三）市场化原则。董事长及高级管理人员薪酬要与市场行业薪酬水平基本接轨。
- （四）客观性原则。参考市场薪酬水平，结合公司实际经营情况及管理难易程度，力求全面客观。
- （五）激励性原则。充分考虑与董事长及高级管理人员的责任、奉献和经营成果直接挂钩，“有奖有罚，奖罚对等”。

### 第二章 薪酬与考核的确定权限

**第四条** 公司董事长的薪酬由公司董事会薪酬与考核委员会提出方案，经公司董事会审议通过后，由公司股东大会审议确定，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。；高级管理人员的薪酬由公司董事会薪酬与考核委员会提出方案，经公司董事会审议后确定，

并向股东大会说明，在年度报告中予以披露。。

**第五条** 公司董事长及高级管理人员的考核由公司董事会薪酬与考核委员会评定，结果经公司董事会审议后确定。

### **第三章 董事长及高级管理人员的薪酬**

**第六条** 公司董事长及高级管理人员实行年薪制，薪酬结构由固定薪酬与浮动薪酬两部分构成。

**第七条** 董事长及高级管理人员的固定薪酬根据个人所承担的工作职责、个人综合能力素质及市场薪酬调研数据等因素综合确定，固定薪酬按月发放；浮动薪酬由董事会薪酬与考核委员会根据年度公司经营业绩及个人履职情况评定，经公司董事会审议通过后发放。

**第八条** 存在下列情形之一，公司将取消董事长及高级管理人员当年应获得的浮动薪酬：

（一）公司、董事长或高级管理人员个人受到中国证券监督管理委员会公开批评或深圳证券交易所公开谴责以上处罚的；

（二）董事长或高级管理人员在执行公司职务过程中，经公司监事会认定存在违反法律、法规、《公司章程》或损害公司利益行为的；

（三）董事长或高级管理人员直接承担的分管工作出现决策失误，且该等失误经董事会认定是导致公司遭受重大损失原因的；

（四）公司经营业绩不能达到当年董事会确认的最低年度目标的。

### **第四章 董事长及高级管理人员的考核**

**第九条** 董事长及高级管理人员考核周期为一年，由个人业绩考核和个人素质考核两部分组成：

（一）董事长及高级管人员个人业绩考核根据个人经营管理任务完成情况进行评价。

（二）董事长及高级管理人员的个人素质考核根据个人的管理能力、团队

建设、领导力等表现进行评价。

**第十条** 董事长及高级管理人员的考核结果是判断董事长及高级管理人员岗位胜任状况、未来培养与使用方向及年度浮动薪酬核算等的依据。

## 第五章 附则

**第十一条** 本管理办法中未作规定的，依照公司相关办法执行。如本管理办法与国家相关部门发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新法律、法规和规章规定为准。

**第十二条** 本管理办法最终解释权和修订权归公司董事会。

**第十三条** 本管理办法自董事会决议通过之日起执行。

上海海得控制系统股份有限公司

董 事 会

2021年5月23日