



上海集優機械股份有限公司

## 董事會薪酬管理委員會工作條例

(2006年8月18日公司第一屆董事會第九次會議批准，  
2012年1月20日公司第三屆董事會第二次會議修訂)

### 第一章 總則

**第一條** 為進一步建立健全上海集優機械股份有限公司(以下簡稱「公司」)執行董事及高級管理人員的薪酬與考核管理制度、完善公司內部治理結構，規範公司運作，根據《中華人民共和國公司法》、《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》(以下簡稱「《香港上市規則》」)、《上海集優機械股份有限公司章程》及其他有關規定，公司特設立董事會薪酬管理委員會(以下簡稱「薪酬委員會」)，並制定本工作條例。

**第二條** 薪酬委員會在公司董事會的領導下工作，受董事會委託，研究、制訂公司全體執行董事和高級管理人員的薪酬政策及架構、各董事和高級管理人員的薪酬待遇及其他與薪酬相關的事宜。

### 第二章 人員組成

**第三條** 薪酬委員會由三名董事組成，其中獨立非執行董事應佔多數，薪酬委員會委員由董事長、二分之一以上獨立非執行董事或者全體董事的三分之一提名，並由董事會過半數董事同意後選舉產生，任期與董事會一致。

**第四條** 薪酬委員會設主席一名，由董事會任命一名獨立非執行董事擔任，負責召集、主持薪酬委員會工作。薪酬委員會辦公室設在公司人力資源部，並配備專職工作人員。

### 第三章 薪酬委員會的職權和議事規則

#### 第五條 薪酬委員會的主要職責權限：

- (一) 薪酬委員會在公司董事會的領導下工作，受董事會委託，研究、制訂公司全體執行董事和高級管理人員的薪酬分配、薪酬激勵的方案、福利待遇方案並制定相關制度、政策，並就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；
- (二) 跟蹤檢查公司全體執行董事和高級管理人員的薪酬制度的執行效果，向董事會報告；
- (三) 根據公司董事會制定的目標，檢查、批准薪酬分配的實施、考核，向董事會提出建議；
- (四) 根據公司的薪酬制度，檢查和批准向執行董事和高級管理人員支付因職務終止或委任有關的薪酬；
- (五) 根據公司的薪酬制度，檢查和批准董事或高級管理人員因自身行為失當而受到處罰或被解僱、罷免所涉及的賠償；
- (六) 接受董事會委託，向股東大會報告有關薪酬事項；
- (七) 《香港上市規則》附錄14《企業管治常規守則》中建議的其他相關職權；（《香港上市規則》附錄14規定的有關職權請詳見附件）
- (八) 完成董事會交辦的有關薪酬管理的其他事項。

**第六條** 未經董事會批准，薪酬委員會任何成員無權向外界披露每名高級管理人員的薪酬。

**第七條** 薪酬委員會至少每年召開一次工作會議，如委員會主席或半數以上委員認為有需要可要求召開臨時工作會議。會議召開七日前須通知全體委員，會議由委員會主席主持。會議分析公司的經濟效益情況、薪酬制度的合理性、有效性，並形成書面會議記錄。會議記錄的初稿及最後定稿應在會議後七天內發送薪酬委員會全體成員，初稿供成員表達意見，最後定稿作其記錄之用。

**第八條** 薪酬委員會會議應由三分之二以上的委員出席方可舉行；每一名委員有一票的表決權；會議作出的決議，必須經全體委員的過半數通過。

**第九條** 薪酬委員會會議表決方式為舉手表決或投票表決；會議可以採取現場會議、電話會議或相似的通訊設備進行。

**第十條** 薪酬委員會建立每年向董事會報告的制度。薪酬委員會應就執行董事和高級管理人員的薪酬建議諮詢董事長及總經理。必要時，薪酬委員會可以聘請外部專家、中介機構為其決策提供專業意見，費用由公司支付。

#### 第四章 附則

**第十一條** 薪酬委員會工作條例自董事會批准之日起實施，修改時亦同。

**第十二條** 本工作條例解釋權歸公司董事會。

附件：

**B1.2 薪酬委員會在職權範圍方面應作為最低限度包括：**

- (a) 就發行人董事及高級管理人員的全體薪酬政策及架構，及就設立正規而具透明度的程序制訂薪酬政策，向董事會提出建議；
- (b) 因應董事會所訂企業方針及目標而檢討及批准管理層的薪酬建議；
- (c) 以下兩者之一：
  - (i) 獲董事會轉授責任，釐定個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇；  
或
  - (ii) 向董事會建議個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇。

此應包括非金錢利益、退休金權利及賠償金額(包括喪失或終止職務或委任的賠償)；

- (d) 就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；

- (e) 考慮同類公司支付的薪酬、須付出的時間及職責以及集團內其他職位的僱用條件；
- (f) 檢討及批准向執行董事及高級管理人員就其喪失或終止職務或委任而須支付的賠償，以確保該等賠償與合約條款一致；若未能與合約條款一致，賠償亦須公平合理，不致過多；
- (g) 檢討及批准因董事行為失當而解僱或罷免有關董事所涉及的賠償安排，以確保該等安排與合約條款一致；若未能與合約條款一致，有關賠償亦須合理適當；及
- (h) 確保任何董事或其任何連絡人不得參與釐定他自己的薪酬。