

## 上海龙头（集团）股份有限公司

### 关于公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

上海龙头（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）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、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况制定了《董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案》。现将具体情况公告如下：

#### 一、适用范围

本方案适用对象为在公司授薪的内部董事、高级管理人员，下文所称的“董事”，如无特指，均不包括独立董事和不在公司担任除董事以外职务的非独立董事。

#### 二、适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

#### 三、薪酬结构与支付

薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬标准原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 60%。薪酬支付方式为：基本薪酬按月支付，不与当期业绩挂钩；绩效薪采取递延支付；中长期激励设置不少于 3 年锁定期，可分期递延兑现。

#### 四、考核内容

##### （一）绩效薪考核指标、内容和权重

考核指标	考核内容	权重
基本经济指标	归母净利润收益率、营业收入、主业利润、归母净利润、预算准确率、成本费用率等，及年度责任书明确的其他经济运营质量等。	45

力争经济指标	主业利润、归母净利润等。	25
管理提升	对企业的管理要求等。	20
年度专项任务	围绕公司战略规划，聚焦业务转型升级、高质量发展、提升核心竞争力等相关工作要求设定的专项任务目标，包括重大改革、重大投资等工作。	10

## （二）超额实现净利润

- 1、净利润超过公司净资产收益率 6%以上部分作为奖励基数；
- 2、对董事和高级管理人员的奖励总额原则上不超过奖励基数的 12%；
- 3、超额净利润奖励经年度审计确认，其中 50%作为风险抵押金递延支付（不计利息）。

## （三）薪酬追索与扣回机制

1、公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

2、公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，公司可减少或不予发放津贴、绩效薪酬：

- （1）违反法律法规、监管规定、公司章程或公司内部管理制度的；
- （2）违反忠实或勤勉义务，给公司造成重大经济损失或重大不良影响的；
- （3）其他重大违法、违规行为的情形；
- （4）因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；
- （5）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

3、薪酬追索与扣回机制同样适用于已经离任或退休的人员。

## 五、评分口径

1、未完成经济指标（基本经济指标、管理提升、专项任务中的定量指标）的评分口径，按单项经济指标完成率计分（四舍五入保留一位小数）：

- （1）完成  $90\% \leq X < 100\%$ ，按该指标分值的 80% 评分；
- （2）完成  $80\% \leq X < 90\%$ ，按该指标分值的 70% 评分；

- (3) 完成  $70\% \leq X < 80\%$ ，按该指标分值的 60% 评分；
- (4) 完成  $60\% \leq X < 70\%$ ，按该指标分值的 50% 评分；
- (5) 完成  $X < 60\%$  以下为 0 分。

2、未完成力争经济指标的评分口径，按单项经济指标实际超额完成率得相应分值（四舍五入保留一位小数），即：单项指标得分=超额完成数÷力争指标增加额×分值

3、未完成定性指标的评分口径（管理提升、专项任务中的定性指标）：

- (1) 基本全面完成工作，稍有欠缺的，按分值的 80% 评分；
- (2) 完成主要工作，有相当欠缺的，按分值的 60% 评分；
- (3) 只完成少量工作，欠缺较大的，按分值的 20% 评分；
- (4) 工作形同虚设，年内基本未开展的，评分为 0。

## 六、其他说明

1、公司开展年度绩效评价，依据经审计的财务数据，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

2、公司董事、高级管理人员的薪酬与津贴，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：（1）代扣代缴个人所得税；（2）各类社会保险费用等由个人承担的部分；（3）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

3、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，按其实际任期计算并予以发放。

4、上述方案中未尽事宜或者与有关法律、法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

## 七、审议程序

（一）薪酬与考核委员会审议情况

2026 年 4 月 21 日，公司召开第十二届董事会薪酬与考核委员会第一次会议，审议通过了《关于公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案的议案》。

（二）董事会审议情况

2026年4月21日，公司召开第十二届董事会第四次会议，审议通过了《关于公司董事、高级管理人员2026年度薪酬方案的议案》，关联董事倪国华先生、陈姣蓉女士、宋庆荣先生、何秀萍女士已回避表决，该议案尚需提交公司2025年年度股东会审议。

特此公告。

上海龙头（集团）股份有限公司

董事会

2026年4月23日