

中亿丰罗普斯金属材料科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为了规范中亿丰罗普斯金属材料科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理工作，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》、《上市公司独立董事管理办法》等有关法律、法规以及《公司章程》等规定，结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）激励与约束并重原则：薪酬水平与公司经营业绩、个人履职表现、风险责任相匹配，在充分调动管理人员积极性的同时，强化责任约束，防范短期行为；

（二）市场化适配原则：公司薪酬水平对标市场同行业、同岗位标准，具备合理市场竞争力；

（三）与公司长远发展相结合原则：总体薪酬水平与公司可持续发展战略相协调、相适配；

（四）公平公正原则：依据岗位价值、职责权重、贡献大小合理确定薪酬差距，体现责、权、利与工作目标相统一；

（五）合规性原则：严格遵守国家法律法规、监管规定及《公司章程》，规范薪酬决策、核算、发放及信息披露流程，确保薪酬管理合法合规。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案，公司股东会负责审议董事的薪酬方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员职责履行情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成及发放

第七条 兼任公司高级管理人员的非独立董事薪酬按高级管理人员的薪酬规定执行；公司非

独立董事同时兼任公司非高级管理人员职务的，根据其在公司担任的实际工作岗位职务，按公司相关薪酬标准结合绩效考核领取薪酬。

第八条 独立董事薪酬实行固定津贴制，津贴的标准由董事会薪酬与考核委员会制订预案，提交股东会审议。独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月起发放。

第九条 未在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第十条 公司高级管理人员薪酬的构成：

（一）基本薪酬：是年度基本收入，仅与岗位价值、市场薪资行情对标挂钩，不与公司业绩相关指标挂钩考核，按月发放。

（二）绩效薪酬：绩效薪酬是与公司年度经营业绩考核结果挂钩的浮动收入，与公司年度经营业绩挂钩。原则上绩效薪酬占年度薪酬（基本薪酬与绩效薪酬之和）的比例不低于百分之五十。公司应当确定一定比例的绩效薪酬，在公司年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据公司经审计的财务数据开展。

（三）中长期激励收入：公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家相关法律法规等另行制定。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十二条 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，薪酬或津贴按实际任期计算并予以发放。

第十三条 经公司董事会薪酬与考核委员会提议，并经董事会审批，可以临时性为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第四章 薪酬的止付追索

第十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，董事会有权决定是否扣减其当年度薪酬或不予发放，或追回已发放的部分或全部薪酬：

（一）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任公司董事、高级管理人员的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）公司董事会认定该名董事、高级管理人员严重违法法律、行政法规、规范性文件以及

《公司章程》、公司内部管理制度的情形。

(四) 董事、高级管理人员在任期内未经批准擅自离职，或因违反法律、法规、规章、与公司签署的劳动合同、保密协议、竞业限制协议等协议，严重损害公司利益等原因被解除职务。

第十五条 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。

第十六条 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。

第五章 薪酬调整

第十七条 考核年度结束后，由董事会薪酬与考核委员会参照公司的经营状况，结合年度考核结果，确定相关人员的绩效薪酬额度。

第十八条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪酬增幅水平；
- (二) 通胀水平；
- (三) 公司盈利状况；
- (四) 组织结构调整；
- (五) 岗位发生变动的个别调整。

第六章 附则

第十九条 年度绩效考核的期限自每年度1月1日起至12月31日止。

第二十条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、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、规范性文件以及公司章程的规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定和解释。

第二十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。

中亿丰罗普斯金属材料科技股份有限公司

董 事 会

2026年4月23日