

上海金力泰化工股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善上海金力泰化工股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员薪酬与考核体系，充分调动其工作积极性、主动性和创造性，提升公司经营管理水平与核心竞争力，保障公司战略目标实现及长期健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律法规以及《公司章程》《薪酬与考核委员会议事规则》等内部制度，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）按劳分配与价值贡献匹配原则：薪酬水平与董事、高级管理人员承担的职责、付出的劳动及为公司创造的价值直接挂钩。

（二）激励与约束并重原则：既通过合理的薪酬激励激发工作潜能，又通过严格的考核约束规范履职行为，确保责任、风险与利益相一致。

（三）公平公正与公开透明原则：薪酬制定与考核过程严格遵循统一标准，考核结果与薪酬发放情况依法依规公开，接受监督。

（四）战略导向原则：薪酬与考核体系紧密围绕公司发展战略，聚焦核心经营目标，引导董事、高级管理人员聚焦重点工作，推动公司战略落地。

第二章 薪酬管理

第四条 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第五条 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员的

薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。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。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益的条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规、深圳证券交易所相关规定及《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第三章 薪酬标准及发放

第七条 根据董事和高级管理人员的工作性质，及其所承担的责任、风险、压力等，确定如下薪酬标准：

（一）非独立董事

1、兼任公司高级管理人员的非独立董事，按高级管理人员薪酬标准执行，不再领取额外的董事薪酬或津贴；

2、在公司内部任职但不兼任高级管理人员的非独立董事，根据其在公司担任的具体职务，按公司相关薪酬管理制度领取薪酬。其绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%；

3、不在公司内部任职的非独立董事，不领取董事薪酬。

（二）独立董事

独立董事领取固定津贴：每人每年12万元人民币（含税），自任期开始起按月发放。

（三）高级管理人员

高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%，绩效薪酬与中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。具体组成与薪酬标准按董事、高级管理人员薪酬方案和公司内部薪酬管理制度执行。

基本薪酬：主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，不进行考核，按月度发放。

绩效薪酬：根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

中长期激励收入：公司根据实际经营效益情况实施的限制性股票、员工持股计划等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定。

第八条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，必要时可以委托第三方开展。公司亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第九条 经公司董事会审议通过，可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司高级管理人员薪酬的补充。

第十条 董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放：

（一）严重失职或者滥用职权的；

(二) 因重大违法违规行为被中国证监会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

(三) 违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；

(四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十一条 董事和高级管理人员的薪酬为税前收入。公司按照国家和公司的有关规定进行代扣代缴后，将剩余薪酬部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于：

(一) 代扣代缴个人所得税；

(二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；

(三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第四章 薪酬调整与止付追索

第十二条 公司董事及高级管理人员的薪酬体系应为公司的经营战略服务，必要时可根据公司经营状况、市场及行业等变化而作出相应的调整，以适应公司进一步发展的需要。

第十三条 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。薪酬追索、扣回规定同样适用于离职人员。

第十四条 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，包括但不限于股权、期权、限制性股票、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定执行；本制度如与国家有关法律、法规、规范性文件的相关规

定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

第十六条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。

上海金力泰化工股份有限公司

2026年4月28日