

上海金力泰化工股份有限公司

关于 2026 年度董事、高级管理人员薪酬（津贴）方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

上海金力泰化工股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 26 日召开第八届董事会第七十三次（临时）会议，审议了《关于公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬（津贴）的议案》，基于审慎性原则，全体董事对该议案回避表决，根据《深圳证券交易所创业板股票上市规则》及《公司章程》等有关规定，本议案需提交公司 2025 年年度股东会审议。具体情况如下：

为进一步完善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，根据有关法律法规以及《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等内部制度，结合公司实际，特制定本方案。

一、适用对象

公司全体董事、高级管理人员。

二、适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日

三、薪酬（津贴）标准

（一）董事薪酬（津贴）标准

1、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。

2、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。

(二) 高级管理人员薪酬标准

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。其中不低于10%的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，多退少补，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。

四、其他规定

1、公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月支付，绩效薪酬根据考核周期发放，具体核发依照公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》执行。

2、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：

(1) 严重失职或者滥用职权的；

(2) 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；

(3) 违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；

(4) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

3、上述薪酬金额均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴；

4、根据相关法规及《公司章程》的要求，上述薪酬方案需提交公司2025年年度股东会审议通过方可生效。

5、上述薪酬方案中未尽事宜，按照国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本方案如与国家日后颁布的法规、行政法规、部门规章、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按照有关法律、法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行。

特此公告。

上海金力泰化工股份有限公司董事会

2026年4月28日