

# 上海泰坦科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为完善上海泰坦科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的激励、约束机制，提高企业经营管理水平，充分发挥公司董事、高级管理人员的积极性，增强凝聚力，促进公司效益的增长，实现股东利益最大化，结合公司实际情况，特制订本管理制度。

**第二条** 本制度所指的董事、高级管理人员是指公司董事会的成员以及公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等。

**第三条** 董事、高级管理人员的薪酬水平以公司规模和绩效为基础，根据公司经营计划、董事和高级管理人员的分工职责，并综合考虑同行业收入水平等因素确定。

**第四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬确定应遵循以下原则：

- （一）收入水平与公司规模和效益相适应的原则；
- （二）与绩效挂钩，激励和约束相结合的原则；
- （三）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

### 第二章 薪酬的标准与构成

**第五条** 公司董事（含独立董事）的薪酬标准或方案由公司董事会及股东会审议批准，高级管理人员的薪酬标准或方案由董事会审议批准。

上述人员按《公司法》、《公司章程》相关规定行使其他职责或出席公司董事会、股东会等所需的合理费用由公司承担。

**第六条** 董事、高级管理人员分为：

- (1) 不在公司专职工作的董事；
- (2) 在公司专职工作的董事、高级管理人员；
- (3) 独立董事。

(一) 不在公司专职工作的董事不在公司领取报酬和津贴，因公司业务发生的正常工作费用由公司承担，并在公司每年的董事会经费中支出。

(二) 在公司专职工作的董事和高级管理人员，薪酬标准按照其在公司实际担任的经营管理职务内容与等级，根据公司人力资源管理制度等确定，包括固定工资与效益工资。

固定工资包括职位工资、绩效工资和工龄工资等，按月发放，每年可调整一次；效益工资与绩效考核结果挂钩，在年度结束后根据职位标准及岗位绩效考核结果计算发放。

(三) 独立董事由公司聘任后，其独立董事津贴由董事会及股东会审议通过后执行，因公司业务发生的正常工作费用由公司承担，并在公司每年的董事会经费中支出。

**第七条** 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，在经公司薪酬与考核委员会、董事会、股东会审议通过的情况下，可以对按照上述规定计算得出的结果进行一定调整，并以通过后的金额为准。

**第八条** 以上薪酬标准为税前标准，由公司统一按法定个人所得税标准代扣代缴个人所得税。

### 第三章 薪酬的考核与发放

**第九条** 会计年度开始前，在公司任职的董事、高级管理人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标。

**第十条** 董事、高级管理人员的固定工资按月发放；在公司任职的董事、高级管理人员的效益工资在会计年度结束后，根据经营业绩等进行考核后发放。

**第十一条** 会计年度结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应当成立考核小组，对董事和高级管理人员进行年度绩效考核，确定前述人员的年度效益工资，并报薪酬与考核委员会、董事会、股东会批准确定。

**第十二条** 董事、高级管理人员在工作中有出现重大失误、其分管业务范围内发生重大安全事故或违法、违规行为，给公司造成损失的，应当根据造成损失的程度，扣减相应效益工资直至不予发放。

## **第四章 附则**

**第十三条** 本管理制度所用词语，除非文义另有要求，其释义与《公司章程》所用词语释义相同。

**第十四条** 本管理制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、监管机构的有关规定、《公司章程》执行。本管理制度与有关法律法规、监管机构的有关规定、《公司章程》的规定不一致时，按照法律法规、监管机构的相关规定、《公司章程》执行。

**第十五条** 本管理制度经董事会薪酬与考核委员会审核后，经董事会、股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

**第十六条** 本管理制度由公司董事会负责解释。

上海泰坦科技股份有限公司

2025 年 9 月