

# 上海华峰铝业股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2025 年 11 月修订)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善上海华峰铝业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上海证券交易所股票上市规则》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件以及《上海华峰铝业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）《上海华峰铝业股份有限公司薪酬与考核委员会议事规则》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事、高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理（含常务副总经理）、董事会秘书、财务负责人。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现责任、权力、贡献、利益相一致的原则；
- （二）实行薪酬水平与公司目标、效益相挂钩的原则；
- （三）按绩效考核标准、流程体系原则；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬，并向股东会说明；公司股东会负责审议董事的薪酬。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，并由公司予以披露。

**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、高级管理人员薪酬标准和分配；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责

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；并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

### **第三章 薪酬标准**

**第六条** 公司董事、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、津贴等组成。基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，逐月发放。绩效薪酬根据实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。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百分之五十。中长期激励收入为其他根据公司实际情况发放的专项激励。

**第七条** 公司董事薪酬标准如下：

#### **（一）非独立董事**

1、未在公司任职的非独立董事原则上不在公司领取薪酬，经股东会审议批准的，可以发放一定津贴。未在公司任职的非独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

2、在公司任职的非独立董事根据其在公司担任的具体职务和工作内容，按照公司相关薪酬规定与绩效考核管理规定领取薪酬。

#### **（二）独立董事**

独立董事采取固定董事津贴，公司独立董事均适用同一津贴标准。具体如下：

1、独立董事薪酬（津贴）标准为每人每年 80,000 元（税前），需完成独立董事相关工作。

2、独立董事薪酬（津贴）所涉相关个人所得税，由公司依法代扣代缴。

独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

独立董事津贴标准经公司董事会审议通过后，由公司股东会审议批准。如津贴标准需进行调整，应由公司董事会及股东会按相关规定程序进行审议批准。

### **第四章 薪酬发放与调整**

**第八条** 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部

薪酬发放制度执行。独立董事津贴按月发放。公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定代扣代缴个人所得税。

**第九条** 公司董事和高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

**第十条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会或股东会批准。

**第十一条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

- （一）公司盈利状况；
- （二）绩效考核情况；
- （三）岗位发生变动的个别调整；
- （四）同行业薪酬增幅水平；
- （五）其他影响薪酬的要素；

**第十二条** 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。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和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。

公司董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**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授予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。

## 第五章 附则

**第十五条** 本制度由董事会负责解释和修订。

**第十六条** 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、部门规章和公司章程的规定执行；如与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章或者经合法程序修改后的公司章程相抵触时，按有关国家法律、行政法规、部门规章和公司章程的规定执行，及时修订本制度，并提交董事会审议。

**第十七条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。