

上海凯鑫分离技术股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善上海凯鑫分离技术股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励约束机制，提高企业经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“公司法”）、《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规、规范性文件和《上海凯鑫分离技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

（一）董事，包括非独立董事、独立董事；

（二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 本公司薪酬管理制度遵循合法性、公平性、外部竞争性、激励性和经济性原则。

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准，并进行考核；负责制定和审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，提案应提交董事会审查决定，并对公司董事会负责。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。。

第六条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成及标准

第七条 公司独立董事在公司实行津贴制度，津贴标准由董事会制定方案，经股东会审议通过后发放。

第八条 在公司担任高级管理人员或其他管理职务的非独立董事，按照其在公司任职的职务与岗位职责，根据公司相关薪酬与绩效考核管理制度考核确定、履行相应会议决策程序后领取薪酬，不另行领取董事津贴。未在公司担任管理职务的董事，不在公司领取董事津贴。

第九条 公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬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百分之五十。

（一）基本薪酬根据其在中国实际担任的经营管理职务内容与等级确定，按月发放；

（二）绩效薪酬与年度绩效考核结果挂钩，在年度结束后根据及岗位绩效考核结果计算发放；

（三）中长期激励收入：公司根据经营情况，可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励计划或员工持股计划等激励机制。

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。调整依据包括但不限于：公司经营情况、组织架构及岗位职责的调整等；同行业薪资水平、通胀水平等。

公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第四章 薪酬发放、止付追索

第十一条 会计年度结束后，公司董事、高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会作述职和自我评价，薪酬与考核委员会按绩效评价标准和程序，对董事、高级管理人员进行绩效评价，根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出董事、高级管理人员的报酬数额和奖励方式，审核通过后，报公司董事会和股东会。

第十二条 董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬在会计年度结束后，根据年度考核结果进行发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十四条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

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。

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。

第十六条 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。

第五章 附则

第十七条 本细则未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本细则如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改之后的《公司章程》相冲突时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的有关规定执行，并及时修订，报董事会和股东会审议通过。

第十八条 本细则由公司董事会负责解释。

第十九条 本细则自股东会审议通过后，自公司股东会审议通过之日起生效

并对各方具有约束力，修改时亦同。

上海凯鑫分离技术股份有限公司

2026年3月