

上海市翔丰华科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬制度

第一章 总则

第一条为进一步完善上海市翔丰华科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立有效的激励与约束机制，调动公司董事、高级管理人员工作积极性，促进公司持续、稳定、健康发展。根据国家有关法律、法规的规定及公司章程，结合本公司的实际情况，制定本制度。

第二条本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括内部董事、外部董事及独立董事。本制度所称内部董事，是指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任的董事（包括职工董事）。本制度所称外部董事，指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事。独立董事，是指公司聘请的与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事。

本制度所称高级管理人员，是指总经理、副总经理、董事会秘书以及公司章程规定的其他人员。

第三条董事、高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事、高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、竞争力原则：公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力；
- 2、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、权、利”的统一；
- 3、与绩效挂钩的原则；
- 4、短期与长期激励相结合的原则；
- 5、激励与约束相结合的原则。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

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。董事薪酬方案经股东会决议通过后实施。

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。高级管理人员薪酬方案经董事会审议通过后实施。

第六条 公司人力资源部、财务部等具体职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准和结构

第七条 公司董事薪酬与津贴标准：

（一）独立董事薪酬实行独立董事津贴制，每月给予固定津贴，公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

（二）在公司任职的非独立董事，根据公司经营业绩、岗位职责和任职考核情况，并结合公司薪酬规定确定薪酬，公司不再另行支付董事薪酬或津贴。

（三）未在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第八条 公司高级管理人员的薪酬，按其在公司担任的最高职务，按照职位序列、岗位职责、能力等级，根据公司薪酬制度确定。高级管理人员的薪酬由基本工资、绩效薪酬及中长期激励收入组成，具体组成与薪酬标准按公司内部薪酬管理制度执行：

（一）基本工资：根据职位价值、个人责任与能力、市场薪酬水平等因素确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：以年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效考核挂钩，根据当年考核结果发放；

绩效薪酬占比原则上不低于基本工资与绩效薪酬总额的50%。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，先考核再兑现，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。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。

第八条 根据公司内部董事、高级管理人员所承担的责任、风险、压力等，确定不同的基本年薪标准，基本年薪不浮动，按月平均发放。

第九条 公司内部董事、高级管理人员的绩效年薪与公司利润完成率及目标责任制考核结果挂钩。

第十条 公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第十一条 公司内部董事兼任高级管理人员时，年薪方案上限以孰高者确定。

第十二条 本制度所规定的董事与高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等奖励。

第四章 薪酬支付

第十三条 公司内部董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司工资制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月发放。

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、高管人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效年薪或津贴：

- 1、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- 3、因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- 4、公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

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。

第五章 薪酬调整

第十六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。

第十七条公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

1、同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据。

2、通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据。

3、公司盈利状况。

4、组织结构调整。

5、岗位发生变动的个别调整。

第十八条经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第六章 附则

第十九条制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

第二十条本制度自公司股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。

第二十一条本制度由公司董事会负责解释。

上海市翔丰华科技股份有限公司

二〇二六年四月