

《董事、高级管理人员薪酬管理制度》

目录

| | |
|-------------------|---|
| 第一章 总则 | 1 |
| 第二章 薪酬管理机构 | 1 |
| 第三章 薪酬结构和标准 | 2 |
| 第四章 薪酬调整 | 2 |
| 第五章 薪酬的管理 | 3 |
| 第六章 附则 | 3 |

第一章 总则

第一条 为进一步完善上海海融食品科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学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，提高公司的经营管理效益，公司根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件和公司《章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。其中，高级管理人员指公司的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规定的其他人员；董事包括非独立董事、独立董事，独立董事是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》规定聘请，与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或间接利害关系，且不影响其独立客观判断的董事。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）责权利统一原则：薪酬水平与岗位价值高低、承担责任大小、决策复杂度及风险状况相符，体现责任、权力与收益的对等。

（二）绩效导向原则：薪酬与公司经营业绩、个人履职成效直接挂钩。

（三）长期发展原则：建立绩效薪酬递延支付机制，鼓励董事、高级管理人员聚焦公司长期价值创造，防范短期投机行为，实现薪酬与公司可持续发展相协调。

（四）激励约束并重原则：薪酬体系应激励履职尽责，同时对违法违规、未能勤勉尽责等行为设置明确的薪酬止付、追索与扣回机制，实现有效约束。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，经董事会审议后提交股东会决定并予以披露；其中独立董事津贴标准需单独经股东会审议通过。在董事会或董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行薪酬评价或讨论其报酬时，该董事应当回避表决。高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，经董事会批准后，向股东会作出说明并予以充分披露。

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、分配机制、决策流程、支付与支付追索安排等薪酬政策与方案；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；负责对薪酬制度及方案的合规性进行审查；负责薪酬制度的修订提议、解释工作；法律法规及公司《章程》赋予的其他职责。

第三章 薪酬结构和标准

第六条 董事薪酬结构

(一) 独立董事：领取固定独立董事津贴，津贴数额由公司股东会审议决定。

(二) 非独立董事：

董事长、副董事长薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等组成，绩效薪酬结合公司年度经营指标、年度绩效考核完成情况等因素综合评定。

其他非独立董事在公司担任的具体管理职务，参照同行业同类型岗位薪酬水平，按公司年度薪酬方案及业绩指标达成情况领取薪酬。未在公司担任其他职务的董事，不在公司领取薪酬。

第七条 高级管理人员薪酬结构

高级管理人员根据在公司担任的具体管理职务，按公司年度薪酬方案及考核情况领取薪酬。

第八条 公司非独立董事、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。

第九条 公司较上一年度由盈利转为亏损或亏损扩大时，在审议董事、高级管理人员薪酬方案及披露相关信息时，应当特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内离职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第四章 薪酬调整

第十一条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着市场环境及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，与公司经营业绩、个人业绩相匹配。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 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；

(二) 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；

(三) 公司经营效益情况及个人绩效考核结果；

(四) 公司发展战略或组织结构调整；

第五章 薪酬的管理

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴应由个人承担的个人所得税、社会保险费、公积金等费用后，剩余部分发给个人。

第十四条 薪酬发放周期与方式：

(一) 基本薪酬、董事津贴、独立董事津贴：按月发放，每月固定日期通过银行转账方式支付至个人账户；

(二) 绩效薪酬：实行‘先考核、后兑现’原则。

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。

第十六条 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。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜或与国家相关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定不一致的，按照国家相关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定执行。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第十九条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效。

上海海融食品科技股份有限公司

2026年4月