

上海唯万密封科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善上海唯万密封科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员薪酬管理体系，建立与现代企业制度相适应、与责权利相匹配的激励与约束机制，充分调动公司董事和高级管理人员的工作积极性，提高企业经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律、法规及《上海唯万密封科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事会的全体成员（包括独立董事、非独立董事）、高级管理人员。

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，包括内部非独立董事、外部非独立董事及独立董事。本制度所称内部非独立董事，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。本制度所称外部非独立董事，是指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事。本制度所称独立董事，是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，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 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：

（一）市场导向与公平原则：薪酬水平与市场发展相适应，兼顾内部公平，体现收入水平符合公司规模与业绩；

(二) 责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值、责任义务、个人贡献相匹配；

(三) 激励与约束并重原则：薪酬发放与绩效考核、奖惩挂钩，短期激励与长期激励相结合；

(四) 可持续发展原则：薪酬管理与公司长远利益、持续健康发展目标相符；

(五) 合规透明原则：决策及发放程序要依法合规，及时履行公开披露义务。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案，并予以披露；公司股东会负责审议董事的薪酬方案。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。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是高管人员薪酬管理的专门机构，负责制定薪酬政策与方案、组织绩效考核、监督制度执行。其主要职责包括：

- (一) 制定、审查董事、高管人员的薪酬政策与方案；
- (二) 制定董事、高管人员的考核标准并进行考核；
- (三) 负责评估并对薪酬止付追索等事项提出建议。

公司人力资源、财务等相关部门配合薪酬与考核委员会开展具体实施工作。

第三章 薪酬结构与标准

第六条

(一) **独立董事**：实行固定津贴制度，按月发放，津贴标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，经董事会、股东会审议通过后执行。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其履行职责所需的合理费用由公司承担。

（二）内部非独立董事：同时在公司担任管理职务的非独立董事，根据其在公司担任的具体职务与岗位职责，结合公司薪酬制度及绩效考核情况领取薪酬，不额外领取董事津贴。具体考核标准和程序按照公司内部制度执行。

（三）外部非独立董事：不在公司担任具体职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。

外部非独立董事、独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席公司董事会及股东会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

第七条 在公司任职的非独立董事、高管人员的薪酬一般由基本薪酬、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（50%）。具体情况如下：

（一）基本薪酬：根据岗位价值、市场薪资水平、个人能力、工作年限等因素确定，按月发放，不与经营业绩考核结果挂钩。

（二）绩效薪酬：分为岗位绩效薪酬和年度绩效薪酬。其中，岗位绩效薪酬与岗位固定指标达成情况挂钩，年度绩效薪酬与公司整体年度经营目标挂钩。岗位绩效薪酬根据月度考评结果按月发放；年度绩效薪酬在公司年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（三）中长期激励收入：包括但不限于股权激励、员工持股计划、股票期权、限制性股票以及公司根据实际情况发放的其他中长期专项奖金、超额利润分享、任期激励或奖励等，具体方案由公司根据相关法律法规另行制定。

公司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 绩效考核与薪酬支付

第八条 绩效考核由薪酬与考核委员会负责组织。年度结束后，薪酬与考核委员会依据经审计的财务数据、公司年度经营业绩及个人履职情况，对高管人员进行绩效评价，并以此作为绩效薪酬发放的依据。

第九条 公司内部非独立董事、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。具体安排如下：

（一）基本薪酬按月发放；

（二）绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。其中，一定比例的绩效薪酬于年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（三）高管人员因换届、改选、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；

（四）公司董事、高管的薪酬均为税前金额，个人所得税、各类社会保险费用以及其他需由个人承担的部分款项（如有）由公司根据相关规定代扣代缴。公司董事和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；

（五）董事、高管如兼任多个管理职务，按就高不就低原则领取薪酬，不重复领取。

第十条 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。

行业周期性特征明显的公司可以实行平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，但应说明依据。

第五章 薪酬止付追索

第十一条 公司高管人员在任职期间，发生下列任一情形，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：

（一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的；

（二）严重违反公司规章制度项下董事、高级管理人员相关义务，并给公司造成损失的，或其他严重损害公司利益的；

- (三) 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；
- (四) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所公开谴责的；
- (五) 监管部门认定的其他违法违规情形。

第十二条 薪酬与考核委员会负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序，并向董事会提出建议。董事会有权决定薪酬的止付和追索。

第六章 薪酬调整

第十三条 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。公司相关决策机构可以根据本办法在其权限范围内适时调整薪酬体系。

第十四条 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；
- (二) 所在地区薪酬水平；
- (三) 通货膨胀水平；
- (四) 公司盈利状况；
- (五) 组织结构调整；
- (六) 岗位、职责发生变动的个别调整。

第十五条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，并报董事会或股东会批准，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司内部非独立董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第十六条 公司可实施股权激励计划对公司内部非独立董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划及相应的绩效考核草案并提交董事会审议，股权激励根据相关法律法规履行批准程序

后实施。薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励公司高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第七章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，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。

第十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

上海唯万密封科技股份有限公司

二〇二六年四月