

上海岩山科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善上海岩山科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、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、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《上海岩山科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，特制定本制度。

第二条 适用范围：公司董事、总经理、常务副总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）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。

（二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；

（三）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与绩效考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会提名·薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。提名·薪酬与考核委员会对董事会负责，受董事会监督。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

第五条 提名·薪酬与考核委员会负责对董事、高级管理人员进行考核评定，并对公司薪酬管理制度执行情况进行监督评价。公司人事部门、财务部门配合董事会提名·薪酬与考核委员会依据本制度开展具体实施工作。公司可以委托第三

方开展绩效评价。

第六条 公司董事会提名·薪酬与考核委员会的职责与权限见公司《提名·薪酬与考核委员会实施细则》。

第七条 在董事会或者董事会提名·薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应当回避。

第三章 工资总额决定机制

第八条 公司对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第九条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

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。

第四章 薪酬结构和绩效考核

第十一条 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、补贴等组成，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。

第十二条 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。公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十三条 董事、高级管理人员薪酬结构如下：

（一）独立董事：根据《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司实际情况，公司独立董事实行固定津贴制度，具体金额由提名·薪酬与考核委员会结合公司所处行业或地区独董津贴的实际情况等进行确定或相应调整。独立

董事按照《中华人民共和国公司法》和《公司章程》等相关规定行使独立董事职权所必需的费用，由公司承担。

（二）参与公司日常经营管理并领取薪酬的非独立董事，根据其在公司担任的具体职务确定薪酬。

（三）不在公司任职且不直接参与日常经营管理的非独立董事不在公司领取薪酬。

（四）公司高级管理人员按照职务与岗位责任等级确定薪酬。

第十四条 除基本薪酬与绩效薪酬以外，公司可以根据经营情况和市场情况，针对董事、高级管理人员采取中长期激励措施，包括但不限于股权激励、员工持股计划等中长期激励措施以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等，具体根据相关法律、法规视公司经营情况另行确定。

第十五条 公司董事、高级管理人员享受的职工福利按照公司内部有关管理制度执行。

第十六条 公司董事、高级管理人员履职形成的差旅费、业务招待费、培训费、通讯费等其他支出按照公司内部有关管理制度执行。

第五章 薪酬发放

第十七条 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，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十八条 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。

第十九条 董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司工资发放的相关制度确定。

第六章 薪酬调整

第二十条 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进一步发展的需要。

第二十一条 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：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）公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第七章 止付追索

第二十二条 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。

第二十三条 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。

第八章 附则

第二十四条 如果出现不可抗力影响公司的正常生产经营并造成经营结果异常波动，公司董事会提名·薪酬与考核委员会可以根据实际情况对上述人员的薪酬进行必要的调整。

第二十五条 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、中国证券监督管理委员会和深圳证券交易所的有关规定执行。如本制度与有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定相抵触的，以有关法律、法规、规范性文件及《公

司章程》的规定为准。

第二十六条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十七条 本制度经股东会审议通过之日生效，修订时亦同。

上海岩山科技股份有限公司

董事会

2026年4月