

# 上海唯万密封科技股份有限公司

## 董事、监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、监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、监事及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》”）、《上市公司独立董事规则》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。本制度所称外部董事，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《上市公司独立董事规则》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。

本制度所称监事，是指本制度执行期间公司监事会的全部在职成员，包括内部监事和外部监事。本制度所称内部监事，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监事（包括职工监事）。本制度所称外部监事，是指不在公司担任除监事外的其他职务的监事。

本制度所称高级管理人员，是指总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

**第三条** 董事、监事、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、监事、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) 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；
- (二) 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；
- (三) 与绩效挂钩的原则；
- (四) 短期与长期激励相结合的原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- (五) 激励与约束相结合的原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

## **第二章 管理机构**

**第四条** 公司股东大会是确定公司董事、监事、高级管理人员年薪和津贴方案，负责年薪和津贴管理、考核和监督的管理机构。

公司董事会薪酬与考核委员会在股东大会的授权下负责对董事、高级管理人员进行考核；独立董事、监事的履职评价采取自我评价、相互评价方式。

公司股东大会授权公司人力资源部，负责贯彻执行董事会薪酬与考核委员会、监事会确定的公司董事、监事、高级管理人员年薪和津贴方案以及薪酬日常发放管理工作。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限见公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

## **第三章 薪酬标准**

**第六条** 公司对独立董事发放津贴，津贴数额为人民币6万元/年（含税），按照月度发放，具体津贴数额由公司股东大会审议调整。

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

**第七条** 公司对内部董事、外部董事、内部监事、外部监事不另行发放津贴。内部董事和内部监事按照其所兼任的高级管理人员或其他职务对应的薪酬与考核管理办法领取相应的薪酬。

**第八条** 公司高级管理人员实行年薪制，其薪酬结构由月度基本年薪、部门绩效年薪、企业效益年薪、超额年薪及福利组成。

高级管理人员个人年薪总额计算公式：高级管理人员个人年薪总额=高级管理人员年薪基数×责任系数×经营目标系数

(1) 高级管理人员年薪基数：董事会根据公司确定的战略目标与发展规划，综合考虑各业务发展预期、市场环境及资源投入，确定高级管理人员整体年薪总额，并由此确定高级管理人员年薪基数；

(2) 责任系数：根据薪点表中各职位等级对应的责任系数确定；

(3) 经营目标系数：根据每年度经营目标和上年度经营情况综合考虑，设置经营目标系数。

高级管理人员个人年薪计算方法：

(1) 个人年薪总额包含月度基本年薪、部门绩效年薪、企业效益年薪，其中月度基本年薪占年薪总额的60%，部门绩效年薪占年薪总额的30%，效益年薪占年薪总额的10%；

(2) 月度基本年薪按照月度进行核算与发放，其计算公式为：高级管理人员月度工资收入=月度基本年薪总额÷12

为了统一薪酬数据核算格式，月度基本年薪按薪点表对应薪点分解为基本工资、职务工资和保密工资。

(3) 部门绩效年薪和企业效益年薪根据高级管理人员与公司签的目标责任书，以年度各项绩效指标的完成状况和述职评估得分进行核算，其计算公式为：

部门绩效年薪=部门绩效总额×年度绩效系数×经营效益系数×任职时间系数

企业效益年薪收入=效益年薪总额×年度绩效系数×经营效益系数×任职时间系数

前述公司高级管理人员个人年薪核定、计算及支付的具体依据以公司人力资源部、财务部彼时有效的文件为准。

## 第四章 薪酬支付

**第九条** 公司内部董事、内部监事、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大会通过其任职决议之日起的次月发放。

公司董事、监事、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。

**第十条** 公司董事、监事及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：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）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；
- （三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第五章 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。

**第十二条** 公司董事、监事及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）公司盈利状况；

(四) 组织结构调整;

(五) 岗位发生变动的个别调整。

**第十三条** 经公司董事会薪酬与考核委员会、监事会审批，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、监事、高级管理人员的薪酬的补充。

**第十四条** 公司可实施股权激励计划对公司董事、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。

## 第六章 附则

**第十五条** 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。

**第十六条** 本制度自公司股东大会审议通过之日起生效，修改时亦同。

**第十七条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

2023年4月26日