

上海岩山科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬制度

(2025年5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 适用人员: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 公司薪酬制度遵循以下原则:

- (一)体现收入水平符合公司规模与业绩的原则,同时与外部薪酬水平相符;
- (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)体现公司长远利益的原则,与公司持续健康发展的目标相符;
- (四)体现激励与约束并重、奖罚对等的原则,薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会提名·薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员进行薪酬和考核管理的机构。提名·薪酬与考核委员会对董事会负责,受董事会监督。提名·薪酬与考核委员会在董事会授权下,负责制定董事、高级管理人员薪酬标准与方案,负责对董事、高级管理人员进行考核评定,并对公司薪酬制度执行情况进行监督评价。公司人事部、财务管理部配合董事会提名·薪酬与考核委员会依据本制度开展具体实施工作。

第五条 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》。

第三章 薪酬标准和支付方式

第六条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（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）对参与公司日常经营，并领取薪酬的公司内部董事，薪酬按照其所兼任的职务对应的岗位责任等级确定。

（三）高级管理人员按照职务与岗位责任等级确定薪酬。

本制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励、员工持股计划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。但公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员采取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。

第七条 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。

第八条 公司董事、高级管理人员的养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险、住房公积金及商业补充保险按有关规定办理。

第九条 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。公司应在年度报告中披露董事、高级管理人员在报告期内分别从公司获得的薪酬情况，公司年度报告需提交公司股东会审批。

第四章 附则

第十条 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。

第十一条 本制度未尽事宜,按有关法律、行政法规、中国证监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。

第十二条 本制度的制定、修改、解释权归公司董事会。

第十三条 本制度经股东会审议通过后实施。

上海岩山科技股份有限公司

董事会

2025年5月