

麦加芯彩新材料科技（上海）股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为了进一步完善公司董事、高级管理人员的薪酬管理，充分调动董事、高级管理人员工作的积极性和创造性，提升公司整体管理水平，确保公司发展战略目标的实现，依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上海证券交易所股票上市规则》相关法律法规、规范性文件和《麦加芯彩新材料科技（上海）股份有限公司章程》（以下简称“《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 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：包括公司独立董事及非独立董事；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、技术总监、财务总监、董事会秘书。

第三条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

董事会下设的薪酬与考核委员会是董事和高级管理员工薪酬方案制定与考核的指导及管理机构，负责拟定和审查本公司董事及高级管理人员的考核办法和薪酬计划或者方案，并对其业绩和行为进行评估。

第四条 公司薪酬的确定需遵循以下原则：

- （一）公司长远利益原则：应与公司持续健康发展目标相符，短期与长期激励相结合，防止短期行为，促进公司可持续发展；
- （二）权责利对等原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及责权利相结合等因素确定基本工资薪酬标准；
- （三）绩效挂钩原则：年度薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、年度考核结果、行为规范等相结合；

（四）竞争原则：注重收入市场化，制定合理的薪资结构比例，保持公司薪酬的吸引力以及市场上的竞争力，有利于公司吸引人才。

第二章 薪酬、津贴的构成和标准

第五条 公司董事会成员薪酬

（一）非独立董事：公司董事同时兼任高级管理人员的，其薪酬包括董事津贴和高级管理人员薪酬。高级管理人员薪酬依据高级管理人员薪酬管理执行；除上述董事之外的公司其他非独立董事可在公司领取津贴，其津贴由董事会、股东会审议决定并通过后执行。

（二）独立董事：独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事津贴由董事会、股东会审议通过后执行。

第六条 公司高级管理人员薪酬

（一）实行年薪制，其年薪由基本薪酬、绩效奖金组成。

（二）基本薪酬按照其在公司内部担任的职务，根据岗位责任等级、能力等级确定，每月发放。

（三）绩效奖金以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础。

第七条 绩效奖金按公司当年经审计后净利润的一定比例计算，实施量化考核，按照每个岗位的年度工作计划完成情况计分考核。年度考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬事项向董事会提出建议。

第三章 薪酬的发放

第八条 公司董事因换届、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绩效工作津贴并予以发放。

第九条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、住房公积金、按照公司规定的各项扣减支出、其它应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十条 公司对在公司内部任职的董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予处罚。公司所有董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予发放全部或者部分尚未支付的年度薪酬及津贴：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或者其派出机构予以行政处罚或者被上海证券交易所予以公开谴责或者宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（四）存在其他违法违规行为的。

第四章 附则

第十一条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十二条 本制度中关于董事、高级管理人员薪酬相关内容的解释权归属于公司董事会，自股东会审议通过后生效。

麦加芯彩新材料科技（上海）股份有限公司

2025年7月16日