

惠柏新材料科技（上海）股份有限公司 董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第1条 为进一步完善惠柏新材料科技（上海）股份有限公司（简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，根据《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》（简称“《上市规则》”）《惠柏新材料科技（上海）股份有限公司章程》（简称“《公司章程》”）及其它有关法律、法规和规范性文件制定本制度。

第2条 本制度适用对象为在公司领取薪酬的公司董事及高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人和董事会认定的其他高级管理人员。

第3条 公司遵循以下原则确立董事及高级管理人员薪酬体系与薪酬标准：

- （一）坚持薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）坚持薪酬与公司经营目标挂钩的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

第二章 薪酬管理机构

第4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。

第5条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事及高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事及高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第6条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第7条 公司独立董事和外部董事采取固定董事津贴的形式在公司领取报酬，除此之外，不再享受公司其他报酬、社保待遇等，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第8条 公司内部董事按其岗位对应的薪酬和考核管理办法确定薪酬标准，

不再另行领取董事津贴。

第9条 公司高级管理人员实行年薪制，其薪酬由基本工资和年度绩效奖金两部分组成。

第10条 本制度所规定的公司董事及高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、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。

第11条 公司高级管理人员的年度绩效奖金应根据公司整体及其个人负责的部门年度业绩来考核确定，绩效评估的依据为每一年度年初由公司董事会确定的业绩目标，即根据业绩指标及个人目标设定的完成情况等因素综合确定高级管理人员年度奖金的计算方式。

第12条 对于除高级管理人员以外的公司其他管理人员的薪酬方案，公司可参照上述高级管理人员的薪酬及绩效考核原则执行。

第四章 薪酬发放及调整

第13条 公司董事及高级管理人员因工作需要发生岗位变动、任期内辞任或解除劳动合同、辞职的，离任及接任者以任免通知的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第14条 公司董事及高级管理人员的薪酬均为税前收入，发放按照公司的薪酬相关管理制度执行，应缴纳的个人所得税及社会保险费用按法律法规规定由公司在发放时代扣代缴。

第15条 对公司董事及高级管理人员离任审计时，如经核实的公司绩效状况与评价考核结果出现差异的，据实调整相应年度的薪酬，多领的部分应予扣回。

第五章 附则

第16条 本制度未尽事宜或与本制度生效后颁布、修改的法律法规、深圳证券交易所相关规则和《公司章程》相冲突的，按照法律法规、深圳证券交易所相关规则和《公司章程》执行。

第17条 除非有特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

第18条 本制度经股东会审议通过之日起生效。

第19条 本制度修订时，由董事会提出修正案，提请股东会审议批准。

第20条 本制度的解释权属于公司董事会。

惠柏新材料科技（上海）股份有限公司

2025年10月