

上海毓恬冠佳科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善上海毓恬冠佳科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员（以下简称“高管人员”）的薪酬管理，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律、法规和《上海毓恬冠佳科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事以及高级管理人员（总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书）。

本制度所指董事、高管人员的薪酬，不包括独立董事和不在公司领薪的董事的津贴（如有）。

第三条 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高管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。

第四条 董事、高管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、高管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。在公司领薪的董事、高管人员的工资总额以上年度工资总额为参考，以公司经营业绩与综合管理情况为基础，结合经营计划完成情况、个人岗位职责目标完成情况、公司未来发展规划等因素综合确定。公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）竞争原则：公司保持薪酬水平具有相对市场竞争力；

（二）贡献与薪酬相对应原则：按工作岗位、工作绩效、贡献大小及“权、责、利”相结合的因素确定薪酬；

(三) 个人薪酬与公司长远利益相结合的原则,短期与长期激励相结合的原则;

(四) 激励与约束相结合的原则: 高管人员薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩, 与工作创新、提高公司综合实力相关。

第二章 管理机构

第五条 公司董事、高管人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定, 明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定, 并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时, 该董事应当回避。

高管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。

若公司出现亏损情形, 应当在董事、高管人员薪酬审议各环节特别说明董事、高管人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高管人员的考核标准并进行考核, 制定、审查董事、高管人员的薪酬政策与方案, 并就下列事项向董事会提出建议:

- (一) 董事、高管人员的薪酬;
- (二) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划, 激励对象获授权益、行使权益条件成就;
- (三) 董事、高管人员在拟分拆所属子公司安排持股计划;
- (四) 法律法规和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的, 应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由, 并进行披露。

第三章 薪酬标准与结构

第七条 公司独立董事在公司领取独立董事津贴（独立董事自愿不领取津贴的除外），独立董事津贴按年计算。津贴的标准应当由董事会制订方案，股东会审议通过，并在公司年度报告中进行披露。

除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

第八条 公司对非独立董事（含职工代表董事）可以不另行发放担任董事职务的津贴或薪酬。在公司担任职务的董事按照其所兼任的高管或其他职务对应的薪酬与考核规定领取相应的薪酬。

第九条 在公司领薪的董事、公司高管人员按其所任职务领取岗位薪酬，其薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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 50%。

（一）基本薪酬是年度经营的基本报酬，根据公司所承担的战略责任、经营规模、经营难度、岗位职责、公司职工工资水平及其他参考因素确定。基本薪酬按月发放。

（二）绩效薪酬的确定和发放以绩效评价为重要依据，根据公司经营目标完成情况，结合个人分管业务考核结果，以基本薪酬为参考基数计核。绩效薪酬按月度及年度发放。年度发放的部分由公司在年度报告披露和绩效评价后支付。

（三）中长期激励收入的确定和发放以绩效评价为重要依据，是对在公司领薪的董事、高管人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励计划、员工持股计划等激励机制，具体实施由公司根据实际情况依照相关法律法规和《公司章程》制定专项方案并履行对应审批及披露程序。

绩效评价应当依据公司经审计的财务数据开展。

第十条 董事和高级管理人员的绩效评价由公司董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第四章 薪酬支付及调整

第十一条 在公司领薪的董事、高管人员薪酬的发放按其岗位相关规定发放。独立董事津贴按月发放。

公司应当确定在公司领薪的董事、高管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。

第十二条 公司董事、高管人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十三条 公司董事、高管人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和绩效评价情况计算薪酬并予以发放。如因违反法律、法规、规章或严重损害公司利益等原因辞职，被解除职务或者在任期内未经批准擅自离职的，则在公司领薪的董事、高管人员的绩效薪酬不予发放。

第十四条 根据公司经营战略发展情况，公司董事、高管人员的薪酬可不定期做相应调整，调整依据包括但不限于：

- （一）同行业企业薪酬水平；
- （二）公司所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司经营效益状况；
- （五）公司组织结构调整、职位、职责变化。

第十五条 若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高管人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应当披露具体原因。

第五章 薪酬止付追索

第十六条 公司因对财务报告进行追溯重述时，应当及时对在公司领薪的董事、高管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。

第十七条 在公司领薪的董事、高管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。

第十八条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事和高管人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜或与法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等规定不一致的，以法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度由董事会负责解释。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过后生效，修订时亦同。

上海毓恬冠佳科技股份有限公司

2026年4月