

浙江棒杰控股集团股份有限公司
高级管理人员绩效考核及薪酬管理制度
(2024年12月修订)

第一章 总则

第一条 为推进浙江棒杰控股集团股份有限公司(以下简称公司)建立科学有效的激励约束机制,完善公司高管人员绩效考核,规范公司高管人员薪酬管理,提高公司经营水平 and 核心竞争力,根据有关法律法规和本公司章程,特制定本制度。

第二条 本制度所称公司高管人员指下列人员:

- (一) 总经理;
- (二) 副总经理; 董秘; 财务总监。

第三条 公司高管人员绩效考核及薪酬管理以企业经济效益为出发点,由公司董事会薪酬与考核委员会组织进行绩效考核,根据考核结果确定高管人员的薪酬。

第四条 公司高管人员绩效考核及薪酬管理遵循以下原则:

(一) 坚持按贡献分配的原则,按照责权利相统一的要求,建立公司高管人员经营业绩同激励约束机制相结合的绩效考核及薪酬管理制度。

(二) 坚持公司资产保值增值、股东价值最大化以及可持续发展的原则,依法考核公司高管人员经营业绩。

(三) 坚持公司近期效益与长远利益相结合的原则,确保主营业务增长,防止短期行为,促进公司的长期稳定发展;

(四) 坚持公开、公正、透明的原则。

第二章 管理机构

第五条 董事会下设的薪酬与考核委员会负责制定公司薪酬政策方案。高级管理人员的薪酬方案,经董事会薪酬与考核委员会审议,报董事会审议通过后实施。

第六条 董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责、权限由《董事会薪酬与考核委员会实施细则》确定。

第三章 薪酬的构成

第七条 高级管理人员年度收入实行年薪制,年薪水平与其承担责任、风险、经营

业绩以及公司整体经营成果成正比。个人当年薪资调整与上年绩效考核结果挂钩。

第八条 绩效考核指标由复合指标构成，包括公司经营目标完成情况、关键绩效指标等多方面。

第四章 约束机制

第九条 高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，则不予以发放年度绩效薪酬：

- （一）严重违反公司规定或上市公司监管有关规定；
- （二）违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查；
- （三）受到公司严重警告或者行政记大过及以上处分；
- （四）违反决策程序，有重大经营决策失误造成严重后果的；
- （五）因个人原因导致公司发生重大事故的；
- （六）高级管理人员由于个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （七）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十条 对高级管理人员进行责任追究。对因工作不力、决策失误造成企业资产重大损失或未能完成经营管理目标的，公司应视责任轻重和损失大小，给予经济处罚、行政处分或撤销解聘职务等处罚。

第十一条 对高级管理人员进行离任审计。在离任审计中，如发现在任期内的经营业绩不实，董事会薪酬与考核委员会对相关人员的薪酬进行调整，限期退回超出应得部分的收入，并追究法律责任。

第五章 监督与管理

第十二条 董事会依据中介机构报告和董事会审计委员会审计情况对高级管理人员进行年度经营业绩考核，如发现虚报业绩或有重大决策失误等情况，董事会将视情节轻重予以处理。

第十三条 高级管理人员除按本制度领取薪酬外，可按公司规定领取节日补贴、通讯费补助、出差补助等正常员工福利。

第十四条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，可由董事会薪酬与考核委员会提议变更激励约束条件甚至终止该制度，并报董事会批准，可能的变化包括：

- （一）市场环境发生不可预测的重大变化，严重影响公司经营；
- （二）因不可抗力对公司经营活动产生重大影响；

- (三) 国家政策重大变化影响薪酬方案实施的基础；
- (四) 董事会薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

第六章 附 则

第十五条 本制度需经公司董事会审议通过后生效，修改时亦同，如果本制度与最新法律、法规和规章抵触的，则以最新的法律、法规和规章为准。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释。

浙江棒杰控股集团股份有限公司

2024年12月31日