

浙江永太科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬、津贴管理制度

第一章 总则

第一条 目的

为了进一步完善公司董事、高级管理人员的薪酬津贴管理，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提升公司整体管理水平，确保公司发展战略目标的实现，根据《公司法》及国家其他有关法律法规，以及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事：指非公司员工担任的、公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；

（二）未在公司担任实际职务的董事：指非公司员工担任的、不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；

（三）在公司内部任职的董事（包括董事长）：指公司员工担任并且领取薪酬的董事；

（四）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 管理机构及职责

董事会负责审议高级管理人员的薪酬政策与方案；股东会负责审议公司董事的薪酬政策与方案。

董事会下设的薪酬与考核委员会是董事和高级管理人员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方案，并对其业绩和行为进行评估。

第四条 基本原则

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）效益挂钩原则：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 独立董事津贴

独立董事采取固定津贴的形式在公司领取报酬，具体标准与金额由股东会结合市场水平审议决定，按年发放。

第六条 未在公司担任实际职务的董事津贴

未在公司担任实际职务的董事不在公司领薪，其年度津贴具体标准与金额由股东会结合市场水平审议决定，按年发放。

第七条 在公司内部任职的董事、高级管理人员薪酬

在公司内部任职的董事不以董事的职务发放津贴，与高级管理人员一起实行年度薪酬制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩。

（一）年度薪酬审批流程：在公司年度审计报告出具后，每年由薪酬与考核委员会根据考核结果，结合职务价值、责任、能力、工作年限，并参考市场和行业薪资水平等，提出年度薪酬建议，由董事会审议并报经股东会审批通过后执行。

（二）年度薪酬核定依据：每年根据国家政策和物价水平等宏观因素的变化、行业及地区竞争状况、发展战略变化以及公司整体效益情况，并结合年度考核结果进行核定，原则上每年核定一次。

（三）公司高级管理人员在一个会计年度内发生岗位变更的（调离或调入），考核办法从发生岗位变更的次月按新岗位标准执行。

第八条 经公司薪酬与考核委员会审议批准，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为薪酬的补充。

第九条 董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的费用，由公司承担。

第三章 薪酬的发放

第十条 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、按照公司考勤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。

第十一条 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，给予经济处罚、行政处分或者解聘职务等处罚。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其派出机构予以行政处分或者被深交所予以公开谴责或者宣布不适合担任公司董事、高级管理人员的。

第四章 附则

第十二条 本管理制度未尽事宜，依照国家相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定执行；本制度如与最新发布的国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

第十三条 本管理制度经公司董事会审议并报经股东会批准后生效，修改时亦同。

第十四条 本管理制度由公司董事会负责解释。

浙江永太科技股份有限公司

2025年7月11日