

浙江瑞晟智能股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范公司董事和高级管理人员薪酬的管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事及高级管理人员工作的积极性和创造性，提升公司资产经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》和《公司章程》等规定，并结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事及高级管理人员。高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及董事会认定的其他高级管理人员。

第二章 薪酬管理机构

第三条 董事报酬事项由股东会决定；高级管理人员的薪酬分配方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第四条 公司董事会设薪酬及考核委员会，执行如下职能：

- （一）制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；
- （二）审查公司董事、高级管理人员履职情况，并对其进行年度考核；
- （三）监督公司薪酬制度执行情况。

第三章 薪酬结构及发放

第五条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成：

独立董事：公司独立董事领取固定的独立董事津贴。独立董事津贴由董事会、股东会审议通过后执行，定期发放，除此以外不再另行发放薪酬。

非独立董事：公司非独立董事，领取固定的董事津贴，董事津贴由董事会、股东会审议通过后执行，定期发放；如在公司任职，除领取董事津贴外，其他薪酬则按照公司相应薪酬管理制度领取薪酬。

高级管理人员：公司高级管理人员薪酬结构由基础年薪和绩效年薪两部分组

成。基础年薪结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效年薪以其签订的年度绩效合约为基础，与公司年度经营业绩相挂钩，由公司董事会薪酬与考核委员会按照公司高管薪酬制度考核评定。

第六条 公司独立董事津贴、非独立董事津贴按月发放。

第七条 公司高级管理人员的基础年薪按月平均发放，绩效年薪由公司董事会薪酬与考核委员会予以考核后发放。

第八条 公司对董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、决策失误等原因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、降低薪酬或者解聘职务等处罚。

第九条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第十条 公司子公司的董事不按照本制度第三章之第五条所约定的津贴标准发放相应津贴，其在子公司担任除董事之外职位的，依照相关子公司薪酬制度按其担任的相应职务发放薪酬。

公司子公司高级管理人员的薪酬具体按照其所任职子公司薪酬制度发放，每年度执行情况报公司董事会薪酬与考核委员会审批。

前述子公司包括公司全资子公司、控股子公司及其他公司合并报表范围内的子公司。

第四章 附则

第十一条 董事出席公司董事会和股东会的差旅费以及按《公司章程》行使职权所需合理费用，由公司据实报销。

第十二条 本制度未尽事宜，依照国家相关法律、法规、《公司章程》及其他有关规定执行；本制度如与国家相关法律、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 本制度由公司股东会审议通过后生效，由公司董事会负责解释。