

浙江迎丰科技股份有限公司

董事、高级管理人员

薪酬管理制度

2025 年 8 月

第一章 总则

第一条 为推动浙江迎丰科技股份有限公司（以下简称“公司”）逐步建立符合现代企业制度要求和适应市场经济的激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员的收入，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，为公司创造更好的经济效益，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 公司董事在本公司兼任其他职务的，应根据其兼任的其他职务领取相应的薪酬并享受福利待遇。任何人员不得因其同时担任董事及其他职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

公司高级管理人员在本公司兼任其他职务的，应根据其担任的本公司高级管理人员职务领取相应的薪酬并享受福利待遇。任何人员不得因其同时担任高级管理人员职务及其他职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

任何人员在本公司或下属子公司担任二个或二个以上职务的，应按其担任的年薪标准最高的一个职务领取薪酬并享受相应的福利待遇，不得因其同时担任二个或二个以上职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

第三条 本制度的适用对象是专职为公司服务并在公司领取薪酬的董事长、董事，以及公司董事会聘任的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及其他高级管理人员（若有）。

除非另有说明，本制度所称“董事”均不包括公司的独立董事和外部董事（指虽然在本公司担任董事或董事会下属的专门委员会的职务，但并不是专职服务于本公司的董事）。

公司独立董事不在公司领取薪酬或享受福利待遇，公司按照《公司独立董事制度》的规定向独立董事发放津贴。

第二章 薪酬方案

第一节 薪酬管理的基本原则

第四条 公司董事、高级管理人员的薪酬是指董事、高级管理人员为公司服务而获得的个人基本报酬和为公司所做贡献的奖励，其分配主要遵循以下原则：

（一）以岗位在公司的相对价值作为确定薪酬的主要依据；

（二）薪酬水平以市场为导向；

（三）薪酬和业绩考核合理挂钩；

（四）薪酬应与岗位的重要性、工作的复杂程度及精力的付出相称，要让特殊人力资本的价值在分配中体现；

（五）具有激励作用，有利于充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性。

第二节 薪酬的构成和确定

第五条 公司董事、高级管理人员实行标准月薪加浮动年终绩效奖。

第六条 标准月薪（指缴纳个人所得税前的报酬）主要由基本薪酬、岗位薪酬和绩效薪酬等部分组成。

第七条 个人浮动年终绩效奖的确定取决于公司经营目标的完成情况和个人表现情形。

第八条 浮动年终绩效奖实行年度考核制。待经营年度终了后由董事会薪酬与考核委员会对经营业绩和各项工作的年度完成情况进行考核并评分。

第九条 由公司行政人力部门拟定每年度各高管人员的绩效薪酬具体考核指

标和指标值及绩效计分标准，并提报董事会薪酬与考核委员会审核。

第十条 董事会薪酬与考核委员会应当将制订的每年度董事、高级管理人员薪酬方案提交董事会审议，董事年度薪酬方案经股东会审议通过后方可执行。

第三节 薪酬的发放和管理

第十一条 公司按月以现金形式向董事、高级管理人员发放标准月薪。

第十二条 标准月薪的计算期间为每月1日到该月末最后一天，并于次月20日以前发放。如遇发放日为休息日、节假日时，则顺延至下一个工作日发放。

第十三条 政府部门向个人征收的下列税费，由公司按照国家有关规定从个人的基本薪酬、绩效薪酬中预扣预缴：

（一）个人所得税；

（二）按规定需由个人承担的社会保险费、医疗保险费、住房公积金及政府部门征收的其他费用。

第十四条 因公司计算错误或业务过失造成超额发放或少发薪酬时，可以在下月发放时直接扣除超发部分或补发漏发部分。

第十五条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算浮动年度绩效奖并予以发放。

第十六条 公司董事、高级管理人员如因违反法律、行政法规、政府部门规章、公司章程的规定或因损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务的，或在任职期间未经批准擅自离职的，其浮动年终绩效奖不予发放。

第十七条 公司董事、高级管理人员如采取弄虚作假或其他非法手段骗取绩效薪酬的，一经发现立即全额追回，同时公司将追究相关责任人的法律责任。

第三章 福利待遇

第十八条 公司董事、高级管理人员的养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险、医疗保险及住房公积金等，公司按照国家有关规定办理。

第十九条 公司董事、高级管理人员享受年休假、培训、旅游等其他福利的，应按照公司福利管理制度执行。

第四章 附则

第二十条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第二十一条 本制度未尽事宜，依照有关法律、行政法规、政府部门规章的规定执行。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

浙江迎丰科技股份有限公司

2025 年 8 月