

浙江海亮股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善浙江海亮股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司董事、高级管理人员工作积极性，根据国家有关法律、法规的规定及公司章程，结合本公司的实际情况，制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员包括：公司内部董事、总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监等高级管理人员（以下简称“高管”）。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第四条 董事会提名、薪酬与考核委员会是拟定公司董事、高管薪酬方案，负责高管绩效考核的专门机构。

第二章 薪酬标准和支付方式

第五条 公司董事、高管的薪酬实行年薪制（即全年总收入），年薪包括月工资、年终绩效奖金两部分。

第六条 董事的薪酬标准

（一）在公司担任除董事以外的职务并领取薪酬的董事，年薪按照职务与岗位责任等级确定；

（二）根据有关规定，结合公司实际情况，每年度给予每位独立董事津贴人民币 8 万元（税后）；

独立董事出席董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责所需的合理费用由公司承担。

第七条 公司高管年薪按照职务与岗位责任等级确定。公司高管月薪标准见

《浙江海亮股份有限公司员工工资定级规定》。月薪按月发放，其个人所得税由公司代为缴纳。全年总收入与公司的经营业绩及高管的绩效挂钩。董事会提名、薪酬与考核委员会根据《浙江海亮股份有限公司绩效考核管理办法》，确定高管年度全年总收入，全年总收入减已发月薪，其余部分即构成年终绩效奖金。

第八条 公司董事兼任公司高管时，年薪方案上限以上述两者上限的较高者确定。

第九条 董事会提名、薪酬与考核委员会按《浙江海亮股份有限公司绩效考核管理办法》确定的高管全年总收入低于月薪累计之和的，则不予扣除。

第十条 公司董事、高管的养老保险、大病医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险及住房公积金按有关规定办理。

第十一条 月薪计算周期为公历自然月，为每月1日到该月末最后一天，并于次月25日之前准时发放。

公司因不可抗拒原因导致不得不延缓发放工资时，应至少提前1日通知，并确定延缓支付日。

第十二条 下列各项费用从基本年薪中直接扣除：

- (一) 工薪收入个人所得税。
- (二) 社会保险、住房公积金按比例由个人支付的部分。

第十三条 因公司计算错误或业务过失造成超额发放工资时，可以在下月工资发放时直接扣除超额发放部分。

第三章 薪酬发放的审批程序

第十四条 在每个完整的会计年度结束后，董事会提名、薪酬与考核委员会根据上年生产经营成果对公司董事、高管进行考核，在不超过本制度年薪总额度范围内，具体确定各董事、高管的年薪数额及发放方式。

第四章 附 则

第十五条 本制度由董事会授权人力资源行政管理中心制订，解释权属于董事会。

第十六条 本制度经公司股东会审议通过后生效实施，修改亦同。

浙江海亮股份有限公司

董事会

二〇二五年八月三十日