

浙江世纪华通集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江世纪华通集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，依据国家相关法律、法规的规定及《浙江世纪华通集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），特制定本薪酬管理制度。

第二条 适用本制度所称董事和高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理（本公司称“总裁”）、副总经理（本公司称“副总裁”）、董事会秘书、财务负责人（本公司称“财务总监”）、首席战略官以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员的薪酬与公司长远发展、股东利益相结合，董事、高级管理人员薪酬与公司经营效益及各自分管工作目标完成情况紧密结合，同时与市场价值规律相符。

第四条 以公司经济效益和工作目标为出发点，根据年度生产、经营和各自分管工作的工作目标完成情况进行综合考核确定薪酬。

第五条 公司董事和高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比具有竞争力；
- （二）薪酬体现各岗位对公司的价值，即“责、权、利”的统一；
- （三）薪酬与绩效挂钩；
- （四）短期激励与长期激励相结合；
- （五）激励与约束相结合。

第二章 管理机构

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董事和高级管理人员进行考核并初步确定薪酬方案的管理机构。

第七条 公司董事的薪酬及津贴方案须报经董事会同意后提交股东会审议；

高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议确认。

第三章 薪酬标准与发放

第八条 本制度所指薪酬由薪酬、津贴等部分组成。

第九条 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

（一）参与公司日常经营并领取薪酬的非独立董事及高级管理人员，按照其所担任的具体管理职务领取固定薪酬和绩效薪酬，不再单独领取董事津贴。其中：

1、固定薪酬是指履行岗位职责获得的基本报酬。固定薪酬由公司结合自身实际，并参照同行业和同等规模企业核定，按月发放。

2、绩效薪酬是以公司年度经营目标和个人年度考核目标完成情况为考核基础的浮动报酬。公司当年度实现净利润为负数或个人绩效考核不达标的，根据实际情况，对相关个人绩效薪酬进行调减。

（二）未在公司担任除董事之外其他职务的非独立董事，不领取薪酬或津贴。

（三）独立董事实行固定津贴，具体金额由薪酬与考核委员会结合公司所处行业及地区独立董事津贴的实际情况等确定或调整，并经股东会审议通过。

第十条 公司独立董事津贴按年度发放，参与公司日常经营的非独立董事及高级管理人员薪酬依据公司相关制度发放。

第十一条 公司董事和高级管理人员的薪酬或津贴，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十二条 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第四章 薪酬调整

第十三条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。公司根据每年同行业薪资水平、公司盈利情况、公司组织架构等实际情况进行相关调整。

第十四条 经薪酬与考核委员会审批，可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事和高级管理人员薪酬的补充。

第五章 附则

第十五条 本制度自股东会审议通过之日起生效并执行，修订时亦同。

第十六条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的规定如与国家日后颁布或修订的法律、法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》的规定不一致时，按后者的规定执行。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。

浙江世纪华通集团股份有限公司

二〇二五年八月