

浙江盛洋科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2025年10月制定)

第一章 总 则

第一条 为规范浙江盛洋科技股份有限公司（以下简称“公司”）的内部激励和约束机制，充分发挥董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件及《浙江盛洋科技股份有限公司章程》（以下简称“《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 本制度适用于《公司章程》规定的董事及高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）收入水平符合公司规模与经营业绩的原则，同时与市场薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，作为公司董事、高级管理人员的薪酬考核机构。

第五条 公司人力资源部、财务管理部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第六条 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整。

第七条 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，由董事会审议决定后报股东会审议通过后实施。

第三章 薪酬标准和支付方式

第八条 公司董事的薪酬构成：

（一）公司内部董事：公司非独立董事在公司担任管理职务者，根据其在公司所担任的管理职务或岗位，按公司相关薪酬、绩效考核办法领取薪酬。未在公司担任管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。

（二）独立董事：采取固定独立董事津贴，津贴的标准由董事会制订预案，股东会审议通过，并在公司年报中进行披露，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权产生的必要费用由公司承担。

第九条 公司高级管理人员的薪酬构成：

（一）基本薪酬。即月度工资标准，根据高级管理人员的教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等因素确定，体现岗位价值和基本劳动报酬；

（二）绩效薪酬：以年度经营目标为考核基础，根据考核期内实现效益情况以及工作业绩完成情况核定。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

（一）代扣代缴个人所得税；

（二）各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；

（三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十一条 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薪酬并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放：

（一）严重失职或者滥用职权的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或上海证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

(三) 严重损害公司利益的;

(四) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整,以适应公司进一步的发展需要。

第十三条 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据为:

(一) 同行业薪酬增幅水平:定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据,收集同行业的薪酬数据,并进行汇总分析,作为公司薪酬调整的参考依据;

(二) 通胀水平:参考通胀水平,以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据;

(三) 公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况;

(四) 公司组织结构调整;

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第四章 附则

第十四条 本制度未尽事宜,按有关法律、行政法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度的相关规定如与日后颁布或修改的有关法律、法规、规章和依法定程序修改后的《公司章程》相抵触,则应根据有关法律、法规、规章和《公司章程》的规定执行,董事会应及时对本制度进行修订。

第十五条 本制度自股东会审议通过之日起生效并实施。

第十六条 本制度由公司董事会负责修订和解释。

浙江盛洋科技股份有限公司

2025 年 10 月 27 日