

浙江海亮股份有限公司董事、高级管理人员薪酬制度

(H股发行上市后适用)

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。

公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

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；独立董事出席董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使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管理制度》，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管理制度》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。

第十五条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第四章 附 则

第十六条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件，以及上市地监管规则和《公司章程》的规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件、上市地监管规则以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件、上市地监管规则以及《公司章程》的规定为准。

第十七条 本制度由董事会授权人力行政管理中心制订，解释权属于董事会。

第十八条 本制度经公司董事会审议通过后，自公司发行的 H 股股票在香港联合交易所有限公司上市之日起生效并实施。

浙江海亮股份有限公司

董事会

二〇二六年一月七日