

浙江五芳斋实业股份有限公司

董事、高管薪酬管理制度

(2026年2月修订)

第一章 总则

第一条 为建立健全浙江五芳斋实业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理与绩效考核体系，完善激励与约束机制，促进公司可持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规范性文件及《浙江五芳斋实业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）董事：包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平原则，薪酬水平符合公司规模与业绩，同时适当参考外部薪酬水平；
- （二）责、权、利对等原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展目标相符；
- （四）激励与约束并重，与公司收益分享、风险共担。

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，负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，制定绩效考核标准并组织实施考核，监督本制度的执行，并负责评估及建议启动薪酬追索扣回程序。

第五条 董事薪酬方案由薪酬与考核委员会拟定，报股东会审议决定并披露；高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会拟定，报董事会审议批准，并向股东会说明，充分披露。

第六条 公司人力资源部门、财务部门等根据职责配合薪酬与考核委员会开

展薪酬管理的具体实施工作。

第三章 薪酬构成与标准

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

- (一) 独立董事实行固定津贴制，津贴标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，报股东会审议决定并披露。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其履行职务所需的合理费用由公司承担。
- (二) 未在公司担任经营管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。
- (三) 在公司担任经营管理职务的非独立董事及高级管理人员，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，其中绩效薪酬占年度基本薪酬与绩效薪酬之和的比例原则上不低于50%。

第八条 薪酬构成的具体确定方式：

- (一) 基本薪酬：根据岗位职责、市场薪酬水平、行业特点及个人能力等因素确定，按月发放；
- (二) 绩效薪酬：根据公司年度经营业绩指标完成情况、个人绩效考核结果为重要依据确定和支付。绩效薪酬的发放应以年度绩效考核为基础，年度绩效考核应当依据经审计的财务数据开展，其中一定比例的绩效薪酬应在年度报告披露和绩效评价后支付；
- (三) 中长期激励收入：包括股权激励等，具体依公司相关激励方案执行。

第九条 公司董事、高级管理人员出席公司股东会、董事会差旅费、培训等按《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬支付、调整与追索扣回

第十条 薪酬支付均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税、社会保险、住房公积金等个人承担部分后发放。

第十一条 董事、高级管理人员在任期届满、离职或职务变动时，按其实际任职时间和绩效考核结果结算并发放薪酬。

第十二条 公司可根据行业薪酬水平变化、通胀情况、公司经营业绩、组织结构调整等因素，适时对薪酬水平进行调整。调整方案由薪酬与考核委员会拟定，按程序审议后执行。

第十三条 公司建立薪酬追索扣回机制，发生下列情形时，公司有权追回已

发放的绩效薪酬及中长期激励收入：

(一) 公司因财务造假、重大会计差错等原因对财务报告进行追溯重述，导致当年绩效薪酬或激励收入超额发放的；

(二) 董事、高级管理人员因履职不当、违反忠实勤勉义务、从事违法违规行为（包括但不限于财务造假、资金占用、违规担保等）给公司造成损失的；

(三) 董事、高级管理人员被监管机构认定不适当人选、公开谴责或受到重大行政处罚的；

(四) 董事会或股东会认定的其他严重损害公司利益或违反公司规定的行 为。

薪酬追索扣回程序由薪酬与考核委员会启动并报董事会审议执行。

第十四条 公司应在年度报告中披露董事、高级管理人员的薪酬政策、薪酬水平、薪酬与公司业绩的关联性、薪酬追索扣回机制及其执行情况等内容。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》执行；本制度与有关规定不一致的，以法律法规及《公司章程》为准。

第十六条 本制度由董事会薪酬与考核委员会负责解释，修订时需经董事会审议后提交股东会批准。

第十七条 本制度自股东会审议通过之日起生效。