

浙江兆丰机电股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司董事、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、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《浙江兆丰机电股份有限公司章程》，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、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；
- 2、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；
- 3、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；
- 4、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。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第五条 公司董事的薪酬方案由股东会审议批准后实施，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。公司亏损时，在董事、高级管理人员薪酬审议各环节应当特别说明董事、高级管

理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准

第七条 在公司经营管理岗位任职的董事（以下简称“内部董事”），按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不再另外领取董事津贴。

第八条 独立董事实行津贴制度，津贴为税前8万元/年。

上述人员出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《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。

第九条 公司内部董事、高级管理人员（主要包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人）的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、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。

（一）基本薪酬：根据高管所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬；

（二）绩效薪酬：根据公司年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，年终根据当年考核结果统算兑付。

（三）中长期激励收入是对公司中长期经营目标及个人累积贡献的奖励，包括但不限于限制性股票、股票期权、员工持股计划或任期奖金等，具体方案根据国家相关法律、法规等另行确定。

第四章 薪酬的发放与追索

第十条 公司独立董事的津贴按年发放。

第十一条 公司内部董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放，其中绩效薪酬的百分之二十应于年度报告披露和绩效评价后支付。绩效薪酬应当由公司董事会薪酬与考核委员会根据经审计的财务数据和综合考评结果计算确定。

任何人员在本公司或下属子公司、参股公司担任二个或二个以上职务的，应

按其担任的年薪标准最高的一个职务领取薪酬并享受相应的福利待遇，不得因其同时担任二个或二个以上职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

公司对高级管理人员的履职情况采用定量与定性相结合的方式进行年度考核。公司每年度明确高级管理人员的经营业绩目标，高级管理人员薪酬与其承担的责任、贡献、经营业绩挂钩。

第十二条 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。

第十三条 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绩效奖金并予以发放。

第十四条 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、高级管理人员违反忠实义务或勤勉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。

第五章 薪酬的调整

第十五条 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。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年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) 公司盈利状况；

(四) 公司组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第十七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会备案后，公司可以临时性地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、高级管理人员的薪酬补充。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十九条 本制度由董事会负责解释。

第二十条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

浙江兆丰机电股份有限公司

2026年3月