

浙江永强集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(已经 2026 年 4 月 17 日召开的公司七届十次董事会审议通过，尚需提交 2025 年度股东会审议批准)

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江永强集团股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,有效地调动公司董事与高级管理人员的积极性和创造性,提升公司的经营管理效益,根据国家有关法律、法规及公司章程的规定,结合本公司的实际情况,特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事和高级管理人员,具体包括以下人员:

(一) 董事会成员:指公司董事会的组成人员,包括非独立董事、独立董事以及由职工代表大会或其他形式民主选举产生的职工代表董事;

(二) 高级管理人员:指由公司董事会聘任的、符合《公司章程》规定范围的人员,具体包括公司总裁、副总裁(含常务副总裁)、财务负责人、董事会秘书以及《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制度遵循以下原则:

(一) 公平、公正、公开原则:薪酬体系设计应体现内部公平性和外部竞争性;

(二) 责、权、利相结合原则:董事、高级管理人员的薪酬水平与其承担的企业管理责任、经营风险、决策压力相匹配,参考市场薪酬水平合理确定;

(三) 激励与约束并重原则:绩效薪酬总额与公司的年度经营指标完成情况挂钩,依据部门及个人业绩考核结果兑现,体现责任、风险与利益相一致的原则,同时建立薪酬追索扣回机制;

(四) 与公司长远发展相结合原则:建立包括中长期激励在内的多元化薪酬结构,鼓励董事、高级管理人员关注公司长期价值创造。

第二章 管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬考核制度及薪酬方案。

第五条 公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度及薪酬方案。

第六条 公司董事会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方案,明确薪酬确定依据和具体构成,并对公司薪酬管理制度执行情况进行监督。

第七条 公司人力资源中心、财务中心等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构与标准

第八条 独立董事薪酬:独立董事实行固定津贴制,具体金额结合行业水平、地区经济发展水平及公司实际经营状况,经公司股东会审议通过后确定。公司承担独立董事履行职责所必需的费用。

第九条 董事长、副董事长的薪酬实行基本薪酬制,具体金额结合行业水平、地区经济发展水平及公司实际经营状况,提交公司股东会审议通过后确定。

第十条 同时兼任高级管理人员的公司非独立董事、职工代表董事及高级管理人员薪酬：上述人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成；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 50%；

（一）基本年薪：根据公司非独立执行董事、高级管理人员所承担的责任、风险、压力及岗位价值，参考市场薪资行情，确定不同的基本年薪标准；

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营目标完成情况、个人岗位绩效考核等综合考核结果确定；

同时兼任高级管理人员的公司非独立董事、职工代表董事及高级管理人员的绩效薪酬总额，原则上控制在当年公司经审计归母净利润（按扣非后前后孰低法确认）的 5% 内。特殊情况下需要超出上述总额的，需经董事会薪酬与考核委员会提议报董事会及股东会批准。

（三）专项奖励：指结合公司、部门实际经营状况由总裁评定发放的专项奖金（注：专项奖励为独立于年度绩效奖金之外的非常规性奖励），用于奖励在特定项目或工作中做出突出贡献的人员，如涉及到高级管理人员或董事的，需经董事会薪酬与考核委员会提议报董事会或股东会批准；

（四）中长期激励收入：指与中长期考核评价结果相联系的收入，是对董事、高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项、激励等。具体方案由公司根据实际情况制定，并按规定程序报批；

（五）兼任情形处理：董事、高级管理人员在公司内兼任多职的（包括在子公司兼任职务），其薪酬标准原则上按“就高不就低”的原则确定，不重复计算。

第四章 薪酬发放

第十一条 公司独立董事的津贴按月发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放；年度绩效奖金根据考核周期及年度绩效考评结果发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司按照国家公司的有关规定代扣代缴个人所得税、社会保险及住房公积金个人部分等款项。

第十四条 因换届、改选、任期内辞职或岗位变动等原因离任的董事、高级管理人员，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十五条 离职人员不享受未发放的奖金。

第十六条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第五章 薪酬调整、止付与追索

第十七条 公司董事、高级管理人员薪酬标准应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。调整依据包括：

- （一）同行业薪酬水平变化；
- （二）公司盈利状况及经营目标；
- （三）公司组织结构及岗位变动；
- （四）国家相关法律法规及政策变化。

第十八条 公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权取消其尚未发放的绩效薪酬、奖金、中长期激励收益等：

- （一）违反国家相关法律法规的；

(二) 严重违反公司各项规章制度或公司相关廉洁规定的;

(三) 严重失职、渎职, 导致重大决策失误、重大安全与责任事故, 严重损害公司利益或造成公司重大资产流失的;

(四) 因重大违法违规行为被证券监管部门予以处罚或公开谴责的。

第十九条 公司对董事、高级管理人员实行追索扣回机制:

(一) 公司董事、高级管理人员任职期间, 存在第十八条所述情形之一的, 公司有权对相关情形发生期间已经实际发放的绩效薪酬、奖金、中长期激励收益等进行全额或部分追回;

(二) 公司因财务造假、会计差错等导致财务报告存在错报而进行追溯重述时, 应及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新核定, 并相应追回超额发放部分;

(三) 公司董事、高级管理人员违反忠实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责任的, 公司应当根据情节轻重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。

第二十条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下, 负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起薪酬的止付或追索程序, 并提出建议, 报董事会审议批准后执行。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜, 或与有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》等规定不一致的, 按有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》等规定执行。

第二十二条 本制度由公司董事会负责制订、修订并解释。

第二十三条 本制度经公司股东会审议通过后生效。