

浙江英特科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度

(二〇二六年四月修订)

第一章 总 则

第一条 为进一步规范和合理制定浙江英特科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及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，保证公司董事有效地履行其职责和义务，充分调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，以更好地促进公司健康、稳定且持续发展。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规和规范性文件规定及《浙江英特科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，并结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用下列人员：

- （一）董事会成员：包括公司非独立董事、独立董事。
- （二）高级管理人员：总经理、首席运营官、副总经理、财务负责人、董事会秘书等《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 董事和高级管理人员薪酬根据其在公司的贡献度、负责的工作、承担的责任大小以及公司经营业绩等因素确定，并结合市场薪酬情况统筹考虑，标准确定遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则：薪酬水平与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （二）长远发展原则：薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；
- （三）激励与约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩；
- （四）公开、公正、透明的原则：薪酬水平符合公司规模与业绩情况，并与外部薪酬水平相符。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事薪酬方案由股东会决定，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。

公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬确定依据和具体构成、薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第六条 公司人力资源部、财务部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 薪酬标准及构成

第七条 公司董事和高级管理人员的全部薪酬由基本薪酬、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%。

第八条 公司独立董事在公司领取独立董事津贴，独立董事津贴按年计算，由董事会薪酬与考核委员会提出意见，并经公司董事会和股东会通过后确定。

第九条 不在公司任职的非独立董事，公司不向其发放任何薪酬或津贴；在公司任职的非独立董事按照其在公司担任的具体管理职务与岗位职责，结合公司薪酬制度及绩效考核情况领取薪酬，不额外领取董事津贴。

第十条 公司董事和高级管理人员的基本薪酬参考市场同类薪酬标准，结合考虑职位、责任、能力等因素确定。绩效薪酬主要与公司当年经营绩效、职位胜任等方面的工作成效挂钩，由薪酬与考核委员会向董事会提出建议。

第十一条 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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十二条 公司较上一会计年度由盈利转亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员的平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第四章 薪酬发放

第十三条 在公司领取薪酬的董事、高管的薪酬按照公司内部薪酬发放制度执行。

第十四条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职的原因离职的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第十五条 公司董事、高级管理人员薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家及公司有关规定扣除代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分、国家或公司规定的其他款项等由个人承担的部分后，将剩余部分发放给个人。

第五章 支付追索

第十六条 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减特定董事、高级管理人员当年薪酬或不予发放，或追回已发放薪酬的部分或全部：

- （一）严重失职或者滥用职权的；
- （二）被证券交易所公开谴责或者宣布为不适当人选的；
- （三）因重大违法违规行为被国务院证券监督管理机构予以行政处罚或者市场禁入的；
- （四）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反政府或者公司有关规定的，以及给公司造成重大损失的其他情形。

第十七条 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。

第十八条 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。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》及公司薪酬相关管理制度执行。

第二十条 本制度由董事会负责解释，本制度自股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。