

杭州正强传动股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步完善杭州正强传动股份有限公司（以下简称“公司”）的董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事、高级管理人员的积极性，促进公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规以及《公司章程》的有关规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为：公司的董事及《公司章程》规定的公司高级管理人员。

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。

第二章 管理机构

第四条 公司股东会负责审议本制度。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会作为公司董事、高级管理人员的薪酬考核管理机构，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准和分配机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，负责审查董事、高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评，负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司股东会授权董事会由其薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员进行年度薪酬的审议确认，审议确认后的薪酬将在公司年度报告中予以披露。公司董事的薪酬标准与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标准与方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。公司亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

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董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬及津贴的标准及发放

第七条 公司董事的津贴及薪酬按以下标准执行：

1、公司董事在公司担任高级管理人员或其他管理职务，其薪酬标准按其所担任的职务执行，不另领取董事津贴；未在公司任职的非独立董事，不在公司领取津贴。

2、公司独立董事的津贴为每人每年伍万元（含税），按年发放。

3、董事在公司及分子公司兼任多个职务的，按就高不就低原则领取薪酬，不重复计算。

第八条 公司非独立董事（含职工代表董事）和高级管理人员的薪酬组成包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入和其他符合公司相关薪酬制度的薪酬，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：根据高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平确定年度的基本报酬。

（二）绩效薪酬：以公司绩效评价标准、程序、主要评价体系、奖励和惩罚、年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果核定，其中一定比例的年度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综合开展。

在公司产品研发、市场开发、资本运作、管理创新等方面做出突出成绩并取得重大经济效益的，且高管在其中发挥主要作用及做出贡献的，经薪酬考核委员会审核，并经董事会批准，高管的绩效薪酬考核系数可以适当提高。

（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。

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，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。

第十条 公司非独立董事（含职工代表董事）、高级管理人员的基本薪酬由公司按月发放，绩效薪酬按年发放，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。

第十一条 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，按其实际任期计算并予以发放。

第十二条 公司董事、高级管理人员如在任职期间违反我国法律、法规、《公司章程》等规定或损害公司利益的，公司有权解除其职务，并有权扣减或取消其津贴或绩效薪酬及奖励。

第四章 薪酬调整与止付追索

第十三条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营状况作相应的调整，以适应公司发展需要。人力资源部及薪酬与考核委员会根据本制度适时调整公司薪酬体系。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司经营状况；
- （五）组织架构调整、职位、职责的调整。

第十五条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员薪酬的补充。

第十六条 公司董事、高级管理人员在任职期内发生下列任一情形，公司不予发放或追回绩效薪酬或津贴：

- (一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三) 严重失职或严重损害公司利益的；
- (四) 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- (五) 公司董事会认定严重违反有关规定的其他情形。

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的，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。

第五章 附则

第十八条 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》等的相关规定执行。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，修订时亦同。

第二十条 本方案由董事会负责解释。

杭州正强传动股份有限公司

2026年4月