

浙江跃岭股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬、津贴管理制度

第一章 总则

第一条 为建立健全浙江跃岭股份有限公司（以下简称“公司”）科学、规范、有效的董事及高级管理人员薪酬、津贴管理制度，完善董事及高级管理人员激励与约束机制，促进董事、高级管理人员忠实、勤勉地履行职责，实现其个人利益与公司长远发展的紧密结合，提升公司治理水平与核心竞争力，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》《深圳证券交易所股票上市规则》等相关法律法规、规范性文件及《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）公司董事，包括非独立董事（含董事长）及独立董事，董事会由9名董事组成，其中独立董事3名，职工代表董事1名，设董事长1人；

（二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

第三条 董事及高级管理人员薪酬的确定与管理遵循以下原则：

（一）激励与约束并重原则：薪酬体系应体现“有奖有罚，奖罚对等”，既要充分调动积极性，也要强化责任约束；

（二）业绩导向与长期绑定原则：薪酬水平应与公司整体经营业绩、个人履职绩效直接挂钩，并鼓励通过递延支付等方式，促进管理层关注公司长期价值与可持续发展，遏制短期套利行为；

（三）责权利相结合原则：薪酬应反映所担任职务的责任、风险与贡献；

（四）公开透明与合规性原则：薪酬标准、确定程序及发放应符合法律法规、监管要求及公司内部规定，确保程序公正、信息透明。

第二章 管理机构与职责

第四条 股东会是公司的权力机构，负责审议批准全体董事的薪酬、津贴方案。

第五条 董事会负责审议批准高级管理人员的薪酬方案。

第六条 董事会薪酬与考核委员会是公司董事、高级管理人员薪酬管理的专门工作机构，在董事会领导下履行职责，主要包括：

（一）研究、制定、审查及修订本制度；

（二）根据公司经营状况、市场薪酬水平等因素，制定并审查董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，并向董事会提出建议；

（三）制定董事及高级管理人员的考核标准并组织实施绩效考核；

（四）负责对董事及高级管理人员履职情况进行评估，并与薪酬兑现挂钩；

（五）监督本制度及薪酬方案的执行情况；

（六）法律法规及《公司章程》规定的其他职责。

第七条 公司人力资源部、财务部等相关部门负责配合薪酬与考核委员会具体实施薪酬方案，包括薪酬的计算、发放、个人所得税的代扣代缴等。

第三章 薪酬结构、标准与确定

第八条 董事薪酬

（一）独立董事：

独立董事实行津贴制。津贴标准由董事会薪酬与考核委员会制定，由股东会审议通过，并在上市公司年度报告中进行披露。津贴按年计算，原则上分期发放。

（二）非独立董事：

未在公司担任具体管理职务的非独立董事，实行津贴制。津贴标准由薪酬与考核委员会制定，由股东会审议通过，并在上市公司年度报告中进行披露。津贴按年计算，原则上分期发放。

在公司担任高级管理人员或其他职务的非独立董事，其薪酬根据所任管理职务，按本制度关于高级管理人员的规定执行，不再另行领取董事津贴。

第九条 高级管理人员薪酬

高级管理人员的薪酬结构应具有激励性，通常由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如适用）、福利等部分构成，以体现业绩导向和长期绑定原则。

（一）基本薪酬：是年度基本报酬，根据职位价值、责任、市场薪酬水平、公司经营规模及员工薪酬状况等因素综合确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：是与公司业绩和个人绩效紧密挂钩的浮动报酬，绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于百分之五十。其核算应基于明确的、可量化的考核指标：

1、公司业绩指标：主要与公司年度经营目标（如营业收入、净利润等核心财务指标）达成率挂钩；

2、个人绩效指标：应与个人分管职责的完成情况、合规履职情况（包括风险管控、信息披露质量等）挂钩。

绩效薪酬可按季度预评估、年度统算，根据考核结果发放。公司鼓励建立绩效薪酬的递延支付机制，将部分薪酬与公司未来业绩及个人长期履职表现绑定。

（三）中长期激励收入（如适用）：公司可以对高级管理人员采取股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励，具体方案根据国家的相关法律法规等另行拟定；

（四）福利：包括国家规定的法定福利（如“五险一金”）及公司规定的补充福利（如年度体检等）。

第十条 薪酬方案的制定与审批

薪酬与考核委员会每年根据本制度，结合公司年度经营计划、市场薪酬调研数据，拟定具体的董事及高级管理人员年度薪酬方案，按规定程序分别提交股东会、董事会审议批准后执行。

第四章 薪酬支付、调整与追索

第十一条 薪酬及津贴支付均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税及社会保险、住房公积金个人承担部分（如适用）后发放。绩效薪酬的发放时间与方式，应遵循递延支付等激励约束安排。

第十二条 董事、高级管理人员因任期届满、换届、改选或正常辞职等原因离任的，按其实际任职时间及绩效考核结果，结算并发放相应的薪酬或津贴。

第十三条 薪酬止付与追索

为强化约束机制，董事、高级管理人员在任职期间出现以下情形之一的，公司董事会或薪酬与考核委员会有权决定扣减、暂停支付其未发放的绩效薪酬，并对已发放的绩效薪酬进行追索：

（一）被发现任职期间存在重大违法违规行为或严重违反公司章程、本制度的行为；

（二）因重大决策失误、未尽忠实勤勉义务，导致公司遭受重大经济损失或声誉损害；

（三）被证券监管机构行政处罚或证券交易所公开谴责、认定为不适合担任上市公司董事、高级管理人员；

（四）出现《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等规定的其他应追责情形。

第十四条 薪酬体系应服务于公司发展战略，并保持动态调整。调整依据包括：同行业及地区薪酬水平变化、通货膨胀水平、公司经营效益与战略调整、组织结构及职位职责变化等。调整方案由薪酬与考核委员会拟定，按原审批程序审议。

第五章 附则

第十五条 本制度由公司董事会负责解释。如本制度与国家日后颁布或修订的法律、法规、规章及规范性文件或《公司章程》相抵触，应以国家最新规定及《公司章程》为准。

第十六条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

浙江跃岭股份有限公司

二〇二六年四月