

# 浙江臻镭科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范和完善浙江臻镭科技股份有限公司（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，保证公司董事、高级管理人员有效履行职责和义务，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，更好地促进公司健康、稳定且持续发展。依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等有关法律、法规、规范性文件及《浙江臻镭科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象于公司全体董事及《公司章程》认定的高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员薪酬与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调，其薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则；
- （二）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；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展相协调；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核、奖惩挂钩。

### 第二章 薪酬总额决定机制与管理机构

**第四条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会作为对董事和高级管理人员薪酬进行管理的机构，负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

**第五条** 公司董事的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。高级管理人员的薪酬方案须由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 公司人力资源部、财务部等相关部门应配合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 薪酬标准与发放

**第七条** 公司董事、高级管理人员薪酬遵循以下原则：

（一）董事薪酬

1. 独立董事：公司独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴数额由公司董事会审议决定；独立董事履职过程中产生的费用由公司承担；除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

2. 非独立董事：在公司担任除董事外其他职务的董事，按照所担任的其他职务领取薪酬。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员的，其薪酬标准和绩效考核等依据高级管理人员的相关薪酬与绩效考核管理的规定执行，不再单独领取董事职务薪酬；未在公司担任其他职务的非独立董事，因履职产生的费用由公司承担，除此之外不单独领取董事职务薪酬。

（二）高级管理人员薪酬

根据高级管理人员在公司的具体任职岗位，按公司相关薪酬管理制度考核并领取薪酬。

**第八条** 参与公司经营管理的非独立董事、高级管理人员薪酬原则上由基本薪酬、绩效薪酬和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。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。一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第九条** 公司高级管理人员薪酬、独立董事津贴和在公司担任除董事外其他职务的董事薪酬的发放时间、方式根据公司内部薪酬发放有关规定执行。

**第十条** 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扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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。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

效计算薪酬并予以发放。

**第十一条** 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

#### 第四章 薪酬调整

**第十二条** 公司董事和高级管理人员薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整；薪酬与考核委员会应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案。

**第十三条** 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，经董事会审议决定后报股东会审议批准后实施。

**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）公司实际经营状况；
- （五）公司组织结构调整、职位、职责变化等；
- （六）本人职位、职责的变动以及履行岗位职责情况；
- （七）其他合理因素。

#### 第五章 薪酬的止付追索

**第十五条** 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。

**第十六条** 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。

**第十七条** 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任

职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

## 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、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度若与届时有效的法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第十九条** 本制度的解释权归属公司董事会。

**第二十条** 本制度经股东会审议通过后生效实施，修改时亦同。

浙江臻镭科技股份有限公司

2026年4月