

# 浙江联盛化学股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善浙江联盛化学股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立有效的薪酬激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律、法规、规范性文件以及《浙江联盛化学股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于由公司股东会选举的董事、由职工代表大会选举的职工代表董事、由董事会聘任的高级管理人员（含总经理、副总经理、董事会秘书和财务负责人）。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据公司经营计划、分管工作职责及工作目标、个人履职等情况相结合进行综合考核确定薪酬。

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）责任与权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （二）与公司长远发展及当年度经营业绩挂钩，同时与外部薪酬水平相符；
- （三）体现激励与约束对等的原则，薪酬发放与考核挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构与职责

**第五条** 公司董事会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、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律法规和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的,应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由,并进行披露。

**第六条** 董事薪酬方案由股东会决定,并予以披露;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。

**第七条** 公司人力资源部和财务部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会依据本制度开展具体实施工作。

### 第三章 薪酬与考核管理

**第八条** 公司对董事、高级管理人员实行工资总额决定机制,工资总额预算以上年度工资总额为基础,按照岗位职责和责任、对标行业薪酬水平、经营业绩和个人贡献等因素综合确定。

**第九条** 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应,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。

**第十条** 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。

**第十一条** 独立董事和外部董事:公司对独立董事及不在公司担任其他任何职务的外部董事采取固定津贴制,津贴标准按照公司股东会审议通过的方案执行。独立董事和外部董事不参与公司内部绩效考核。

**第十二条** 非独立董事和高级管理人员:在公司担任具体职务的非独立董事(不含外部董事,含职工代表董事)和高级管理人员的薪酬实行年薪制,年度薪酬总额由基本薪酬、绩效薪酬两部分组成,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,不再另行领取董事津贴。

公司可以依照相关法律法规和《公司章程》,实施股权激励和员工持股等激励机制。公司董事、高级管理人员通过公司的激励机制获取的薪酬属于中长期激励收入。

(一) 基本薪酬:是年度基本收入,根据岗位职能、工作年限、职务和责任差异化确定。

(二) 绩效薪酬：包含月度奖金和绩效年薪等，具体根据年度经营业绩情况、个人工作完成情况和绩效考评结果进行兑现。

(三) 中长期激励收入：根据考核期经营指标完成结果兑现，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等，具体方案由公司另行制定。

**第十三条** 董事、高级管理人员按照相关规定履行职责(如出席公司董事会、股东会等)所需的合理差旅费用由公司承担。

**第十四条** 随着公司经营状况的变化，董事、高级管理人员的薪酬将相应的调整，具体调整依据为：

(一) 同行业或所在地区薪酬水平：公司每年应通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业或所在地区的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 公司的盈利状况及个人绩效考评结果；

(三) 公司发展战略或组织结构的调整；

(四) 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议并做出相应调整。

**第十五条** 若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，公司应当披露原因。

若公司业绩发生亏损，公司应当在董事、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。

#### 第四章 薪酬发放和止付追索

**第十六条** 独立董事和外部董事的津贴每半年发放一次。

**第十七条** 非独立董事(不含外部董事，含职工代表董事)和高级管理人员薪酬的支付采用月度和年度相结合的结算形式，基本年薪按月发放；绩效薪酬按月预发一部分、次年春节前支付一部分、剩余部分在年度报告披露和根据年度经审计的财务数据在绩效考核评价完成后支付。

**第十八条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，

予以代扣代缴个人所得税、各类社会保险等需个人承担的部分。

**第十九条** 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第二十条** 公司因财务造假等错报对公司财务报告进行追溯重述时，公司应当及时对董事、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或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。

**第二十一条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起其绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

## 第五章 附 则

**第二十二条** 本制度未尽事宜，按法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行。本制度如与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十四条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。

浙江联盛化学股份有限公司

二〇二六年四月