

浙江锦盛新材料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善浙江锦盛新材料股份有限公司（以下简称公司）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，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《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》等有关法律法规和《浙江锦盛新材料股份有限公司章程》（以下简称公司章程）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司章程规定的董事（含独立董事）和高级管理人员。

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，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定，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）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 管理机构

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，

明确薪酬确定依据和具体构成。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；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。

第六条 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；审查董事、高级管理人员的职责履行情况，并对其年度绩效考评提出建议；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督等。

第七条 公司董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第三章 薪酬构成与考核管理

第八条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一） 独立董事：独立董事在公司领取津贴，除此之外无其他报酬，独立董事的津贴标准经股东会审议通过后按季发放。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

（二） 非独立董事：在公司及子公司任职的非独立董事按照其除董事之外的职务所对应的薪酬与考核管理办法执行。公司董事长参照高级管理人员薪酬标准领取薪酬，其他未在公司及子公司任职的非独立董事不在公司领取薪酬和津贴。

（三） 高级管理人员：实行年薪制，其薪酬由基本工资和绩效工资两部分构成。基本工资结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等因素确定，逐月发放；绩效工资根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，由月度绩效工资和年度绩效工资组成。

第九条 在公司领薪的非独立董事（以下简称内部董事）和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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。

公司内部董事、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。

公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十条 公司可实施股权激励对董事及高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据相关法律、法规等确定。

第十一条 董事、高级管理人员绩效考核标准如下：

（一） 独立董事及未在公司及子公司担任实际职务的外部董事：均不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

（二） 公司内部董事：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕生产经营情况、工作业绩、突出责任、职责履行等方面进行考核，并依其职务和岗位进行发放。

（三） 高级管理人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕生产经营情况、工作业绩、突出责任、职责履行、全局观念等方面进行考核。

第四章 薪酬管理

第十二条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第十三条 董事、高级管理人员的薪酬为税前收入，依法缴纳的个人所得税、按规定需由个人承担的社会保险费、住房公积金，由公司在发放薪酬时代扣代缴。

第十四条 对公司董事、高级管理人员离任审计时，经核实的公司绩效状况与评价考核结果出现差异的，据实考评相应年度的绩效考核。对公司董事、高级管理人员降薪或扣除薪酬的情形为：

（一） 严重违反公司规章制度，受到公司违规处分的；

(二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

(三) 违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

(四) 离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

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，应当及时对内部董事、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 薪酬调整

第十七条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。

第十八条 薪酬调整依据包括：

(一) 同行业薪酬水平：每年通过公开的薪酬数据，收集同行业薪酬数据进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 通胀水平：参考通胀水平，以薪酬的实际购买力不低于公司薪酬调整水平作为参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 个人业绩或能力突出。

第十九条 对董事、高级管理人员在经营管理工作中取得重大突出成绩的，可由薪酬与考核委员会提出特别奖励方案，提交公司董事会审议。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和公司章程的规定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或公司章程相抵触时，以法律、法规、规范性文件和公司章程的规定为准。

第二十一条 本制度由董事会负责解释。

第二十二条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施，修改亦同。

浙江锦盛新材料股份有限公司

二〇二六年四月