

浙矿重工股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

浙矿重工股份有限公司

二〇二六年四月

浙矿重工股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为了进一步规范浙矿重工股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员薪酬管理相关事宜，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事和高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，依据《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》及《浙矿重工股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事和高级管理人员的薪酬管理。本制度所称“高级管理人员”是指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 本公司董事和高级管理人员薪酬确定遵循原则：

（一）基础薪酬以岗位价值、具体职责为主要依据，并兼顾同等职位、区域位置的市场薪酬行情，体现“责、权、利”的统一和公平、公正原则；

（二）绩效薪酬与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人绩效相匹配，与公司可持续发展相协调。

第二章 薪酬管理机构

第四条 股东会决定有关董事的报酬事项。董事会决定有关高级管理人员的报酬事项和奖惩事项。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。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定，审查公司董事及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。

第六条 公司人力资源部门、财务部门等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构

第七条 董事会成员薪酬

（一）独立董事

实行固定独立董事津贴，不参与公司与薪酬挂钩的内部绩效考核，独立董事津贴标准由董事会拟定，提交股东会审议。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事

在公司担任工作职务的非独立董事按照其实际工作岗位及工作内容领取薪酬，不单独发放董事津贴。未在公司担任工作职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

第八条 在公司担任工作职务的非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬和中长期激励收入构成，其中基本薪酬参考市场同类薪酬标准，结合考虑职位、责任、能力等因素确定；绩效薪酬以公司年度经营目标和各部门及个人绩效考核结果为依据确定，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，且一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付；公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事和高级管理人员在内的核心员工采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案及发放按照激励方案另行确定与执行。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第九条 董事和高级管理人员的绩效评价由公司薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第十条 董事和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 董事和高级管理人员薪酬按下列原则发放：

（一）独立董事实行固定独立董事津贴，按月发放。

(二) 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员，其基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放，并确定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。

第十二条 董事和高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家有关规定，从薪酬中扣除下列事项，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。

第十三条 董事和高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第五章 薪酬止付追索

第十四条 如公司出现因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事和高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十五条 公司董事和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（如有），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（如有）进行全额或部分追回。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规及规范性文件的有关规定执行。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。

第十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

浙矿重工股份有限公司

2026年4月