

浙江金固股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 目的

为进一步完善浙江金固股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分发挥薪酬分配的激励杠杆作用，调动公司董事及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，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规以及《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 适用范围

（一）董事，是指非独立董事、独立董事、职工代表董事。

（二）高级管理人员，是指《公司章程》中载明的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和章程规定的其他人员。

第三条 基本原则

（一）坚持薪酬水平与公司目标、经营业绩挂钩的原则。

（二）坚持权责利统一原则，薪酬水平与岗位价值、岗位责任、管理难度、管理风险对等。

（三）坚持短期激励与长期激励相结合，促进公司可持续发展。

（四）坚持标准公平、程序公开、分配公正的原则。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会依据《董事会薪酬与考核委员会议事规则》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，并向董事会提出建议。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 公司董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会决定，并予以披露。

第六条 公司人力资源部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高

级管理人员的薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与构成

第七条 董事、高级管理人员薪酬

（一）独立董事

公司独立董事薪酬实行津贴制，独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事及职工代表董事

1、外部董事：未在公司担任除董事以外职务的非独立董事，公司不予发放薪酬，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；

2、内部董事：在公司担任除董事以外职务的非独立董事及职工代表董事，其薪酬根据在公司任职的职务与岗位职责确定，不再领取董事津贴。

薪酬构成和绩效考核按照公司相关标准执行。

（三）高级管理人员：根据在公司任职的职务与岗位职责确定。

上述人员为履行董事、高级管理人员职责所产生的合理费用，由公司承担。

第八条 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。

基本薪酬按照担任的具体工作职务，根据岗位职责、工作能力、从业经验、公司职工工资水平并结合行业薪酬水平等因素确定。

绩效薪酬以公司经营目标为考核基础，根据经营效益实现情况和个人岗位绩效考核情况等综合考核结果确定，年度绩效评价应当依据经审计的公司财务数据开展。

中长期激励包括股权激励、员工持股计划、专项奖励等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

第九条 薪酬、津贴均为税前收入，由公司按照国家规定代扣代缴个人所得税。

第四章 薪酬支付

第十条 独立董事津贴由公司按年度发放。

非独立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方式。
具体为：

（一）基本薪酬：按月进行支付。

（二）绩效薪酬：绩效薪酬由月度绩效薪酬和年度绩效薪酬组成；绩效薪酬根据月度、年度进行定期经营业绩考核并以年度绩效评价为汇算的重要依据，年度绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；一定比例绩效薪酬按月度考核周期发放，另一定比例（不低于绩效薪酬总额 10%）的绩效薪酬在年度报告披露和年度绩效评价后支付；月度绩效薪酬的发放不得违反前述规定超发。

（三）中长期激励：由公司以绩效评价为重要依据，确定和实施具体的股权激励、员工持股计划、专项奖励等。

第十一条 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，应当披露原因。公司亏损时，应当在董事薪酬审议各环节特别说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第五章 止付追索

第十二条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成重大损失，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等，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬等进行全额或部分追回。

第十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，将对董事、高级管理人员的绩效年薪、中长期激励予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第六章 附则

第十四条 本制度未尽事宜或与日后颁布、修订的法律、法规、规范性文件或《公司章程》规定相冲突的，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十五条 本制度由公司董事会负责修改及解释，自公司股东会审议通过之日

起施行。

浙江金固股份有限公司

2026年4月24日