

证券代码：874779

证券简称：朱炳仁铜

主办券商：浙商证券

## 杭州朱炳仁铜艺股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬管理制度（北交所上市后适用）

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

#### 一、 审议及表决情况

本制度经公司 2026 年 4 月 24 日第二届董事会第三次会议审议通过，董事会表决结果：同意 7 票，反对 0 票，弃权 0 票；无需回避表决；尚需提请股东会审议。

#### 二、 分章节列示制度的主要内容

##### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善杭州朱炳仁铜艺股份有限公司（以下简称“公司”）董事与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，有效调动董事和高级管理人员的积极性，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等国家相关法律、法规及《杭州朱炳仁铜艺股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 适用本制度的董事和高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）竞争力原则：公司提供的薪酬与同行业、市场同等职位收入水平相比有竞争力；

（二）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符，体现“责、权、利”的统一；

- (三) 与公司年度效益、各董高成员分管工作考核目标完成相结合的原则；
- (四) 短期与长期激励相结合的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- (五) 体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩；
- (六) 董事同时兼任公司高级管理人员或其他职务的，以其所任具体岗位确定薪酬，适用于本制度。

## 第二章 薪酬的构成及确定

**第四条** 公司独立董事专门会议是对公司董事和高级管理人员进行考核、绩效考评以及初步确定薪酬方案的管理机构，其履行职责的有关费用由公司承担。

独立董事专门会议应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议，并由董事会向股东会说明。

**第五条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

**第六条** 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

**第七条** 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

(一) 非独立董事：在公司担任工作职务并领取岗位薪酬的董事，按照其职务与岗位对应的薪酬与考核方案执行，不再另行领取董事报酬，且其薪酬方案由基本薪酬、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；不在公司担任工作职务的董事，不在公司领取薪酬，不享受补贴或福利待遇。

(二) 独立董事：采取固定独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照公司章程行使职权时所需的其他费用由公司承担。

(三) 高级管理人员：高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期

激励收入组成，其基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

**第八条** 董事和高级管理人员的绩效评价由独立董事专门会议负责组织，必要时，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。在董事会或者独立董事专门会议对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

### 第三章 薪酬的发放和管理

**第九条** 公司高级管理人员、在公司任职的非独立董事的薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放相关制度确定。

在公司任职的非独立董事、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。

独立董事津贴按月发放。

**第十条** 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照有关规定，将下列税费从基本年薪、绩效奖金中直接扣除：

- （一）个人所得税；
- （二）按规定需由个人承担的社会保险费。
- （三）其他按照法律、法规及公司规定应当由个人承担的税务或费用。

**第十二条** 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年薪并按前述规定予以发放。

**第十三条** 公司董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

- (一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- (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。

**第十四条** 公司参考市场薪酬水平、公司预算、岗位调整等因素，必要时可进行相应的薪酬调整。

#### 第四章 薪酬止付追索

**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。

#### 第五章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。如本制度与日后修改的有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或者经合法程序修订的《公司章程》的规定相抵触的，以相应法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第十八条** 本制度由董事会拟定或修改，自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释。

杭州朱炳仁铜艺股份有限公司  
董事会

2026年4月27日