

浙江迎丰科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

2026年4月

第一章 总则

第一条 为推动浙江迎丰科技股份有限公司（以下简称“公司”）逐步建立符合现代企业制度要求和适应市场经济的激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员的收入，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，为公司创造更好的经济效益，根据《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》等相关法规以及《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 公司董事在本公司兼任其他职务的，应根据其兼任的其他职务领取相应的薪酬并享受福利待遇。任何人员不得因其同时担任董事及其他职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

公司高级管理人员在本公司兼任其他职务的，应根据其担任的本公司高级管理人员职务领取相应的薪酬并享受福利待遇。任何人员不得因其同时担任高级管理人员职务及其他职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

任何人员在本公司或下属子公司担任二个或二个以上职务的，应按其担任的年薪标准最高的一个职务领取薪酬并享受相应的福利待遇，不得因其同时担任二个或二个以上职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

第三条 本制度的适用对象是在公司或下属子公司任职并专职为公司或下属子公司服务并在公司领取薪酬的董事长、董事（包括职工董事），以及公司董事会聘任的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及其他高级管理人员（若有）。

除非另有说明，本制度所称“董事”均不包括公司的独立董事和外部董事（指虽然在本公司担任董事或董事会下属的专门委员会的职务，但并不是专职服务于本公司的董事）。

公司独立董事不在公司领取薪酬或享受福利待遇，公司按照《公司独立董事工作制度》的规定向独立董事发放津贴。

第二章 薪酬方案

第一节 薪酬管理的基本原则

第四条 公司董事、高级管理人员的薪酬是指董事、高级管理人员为公司服务而获得的个人基本报酬和为公司所做贡献的奖励，其分配主要遵循以下原则：

- （一）以岗位在公司的相对价值作为确定薪酬的主要依据；
- （二）薪酬水平以市场为导向；
- （三）薪酬和业绩考核合理挂钩；
- （四）薪酬应与岗位的重要性、工作的复杂程度及精力的付出相称，要让特殊人力资本的价值在分配中体现；
- （五）具有激励作用，有利于充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性。

第五条 公司的工资总额决定机制为：公司以上年度工资总额为基数，根据公司经营目标和经济效益，结合个人工作业绩考核等情况，合理编制年度工资总额预算。

第二节 管理机构

第六条 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）是公司董事、高级管理人员薪酬与考核管理的专门工作机构，对董事会负责。其主要职能包括：

- （一）研究、制定董事与高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议；

(二) 制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；

(三) 就下列事项向董事会提出建议：

1. 董事、高级管理人员的薪酬；
2. 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、行使权益条件的成就；
3. 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
4. 法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

(四) 董事会授权的其他事宜。

第七条 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。

第八条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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，并予以披露。

第九条 公司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、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三节 薪酬的构成和确定

第十条 公司董事、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、福利津贴等组成，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。

绩效薪酬分为月度绩效薪酬和浮动年终绩效奖。部分绩效薪酬可以在月度工

资中随标准月薪发放，剩余绩效薪酬在年度考核后发放，但最终绩效薪酬总额不得超过每人绩效评价后的年度应发绩效薪酬。超过部分，公司可在年度报告披露后追回。

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。

第十一条 标准月薪（指缴纳个人所得税前的报酬）主要由基本薪酬（包含岗位薪酬）和月度绩效薪酬等部分组成。

第十二条 浮动年终绩效奖实行年度考核制。待经营年度终了后由董事会薪酬与考核委员会对经营业绩和个人各项工作的年度完成情况进行考核并评分。

第十三条 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。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第四节 薪酬的发放和管理

第十四条 公司按月以现金形式向董事、高级管理人员发放标准月薪。

第十五条 标准月薪的计算期间为每月1日到该月末最后一天，并于次月28日以前发放。如遇发放日为休息日、节假日时，则顺延至下一个工作日发放。

第十六条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会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。

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。

第十七条 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。

第十八条 政府部门向个人征收的下列税费，由公司按照国家有关规定从个人的基本薪酬、绩效薪酬中预扣预缴：

（一）个人所得税；

（二）按规定需由个人承担的社会保险费、医疗保险费、住房公积金及政府部门征收的其他费用。

第十九条 因公司计算错误或业务过失造成超额发放或少发薪酬时，可以在下月发放时直接扣除超发部分或补发漏发部分。

第二十条 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浮动年度绩效奖并予以发放。

第五节 薪酬调整

第二十一条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

第二十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬应当随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，以适应公司可持续发展的需要。薪酬调整依据为：

（一）同地区、同行业薪酬水平；

（二）公司经营状况；

（三）公司发展战略或组织架构调整；

（四）董事、高级管理人员岗位调整或职务变化。

第二十三条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬如未相应下降，应当披露原因。

第六节 止付追索

第二十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以减少或不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益，对公司造成重大负面影响的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十五条 公司董事、高级管理人员如采取弄虚作假或其他非法手段骗取绩效薪酬的，一经发现立即全额追回，同时公司将追究相关责任人的法律责任。

第二十六条 公司对董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，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追回超额发放部分。

对于因工作不力、决策失误等原因及违反义务造成公司资产重大损失，或者未完成经营管理目标任务的，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，公司视损失大小和责任/情节轻重，给予减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入、全额或部分追回相关行为发生期间已支付的绩效薪酬和中长期激励收入、降薪、降职或者解聘职务等处罚。

追索扣回工作由薪酬与考核委员会牵头，财务、法务部门配合执行，追回资金应上缴公司账户。

第三章 福利待遇

第二十七条 公司董事、高级管理人员的养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险、医疗保险及住房公积金等，公司按照国家有关规定办理。

第二十八条 公司董事、高级管理人员享受年休假、培训、旅游等其他福利

的，应按照公司福利管理制度执行。

第四章 附则

第二十九条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第三十条 本制度未尽事宜，依照有关法律、行政法规、政府部门规章的规定执行。

第三十一条 本制度由公司董事会负责解释。