

# 浙江尤夫高新纤维股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步规范浙江尤夫高新纤维股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理工作,建立、完善科学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,提高公司的经营管理效益,促进公司的持续健康发展。根据《公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律法规以及《浙江尤夫高新纤维股份有限公司章程》(以下简称“公司章程”)的有关规定,结合公司实际情况,制订本薪酬管理制度(以下简称“本制度”)。

**第二条** 适用本制度的董事、高级管理人员包括:

(一) 董事成员:公司非独立董事、独立董事、职工代表董事;

(二) 高级管理人员:总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬以企业经营经济指标与综合管理为基础,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等进行综合考核确定薪酬。

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则:

- 1、按劳分配与责、权、利相结合的原则;
- 2、收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则;
- 3、个人薪酬与公司长远利益相结合的原则;
- 4、薪酬标准公开、公正、透明的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构,其所提出对高级管理人员的薪酬计划须报董事会通过后方可实施;其所提出董事薪酬计划须报董事会、股东会通过后方可实施。

**第六条** 薪酬与考核委员会的主要职责权限为:

(一) 研究董事、高级管理人员考核的标准,进行考核并提出建议;

(二) 根据董事、高级管理人员岗位、职责、工作范围,参照同地区、同行业或竞争对手相关岗位的薪酬水平,研究和审查公司高管人员的薪酬政策和方案;

- (三) 负责对公司薪酬制度进行评价并对其执行情况进行审核和监督;
- (四) 根据市场和公司的发展对薪酬制度、薪酬体系进行不断的补充和修订;
- (五) 就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、行使权益条件成就事项向董事会提出建议;
- (六) 董事会授权的其他事宜。

**第七条** 公司人事主管部门、财务部等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。

### 第三章 薪酬的标准及发放

**第八条** 董事、高级管理人员薪酬:

(一) 在公司担任职务的非独立董事且日常在公司履职的董事,按照其具体负责事务,在公司领取相应薪酬。在公司担任职务的非独立董事、但日常不在公司履职的董事,在其日常履职单位领取薪酬,不在公司领取薪酬或津贴。

(二) 在公司任职的独立董事,在公司领取独立董事津贴。独立董事津贴由公司董事会、股东会审议通过后执行,按季度发放,除此之外不再另行发放薪酬。独立董事因出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

(三) 在公司领取薪酬的非独立董事(不含职工代表董事)、高级管理人员根据其在公司所担任的管理职务及与公司签订的聘用合同为基础,参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平,按公司年度绩效考核制度及业绩指标达成情况领取薪酬。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 50%。具体如下:

1、基本薪酬:主要考虑其职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定,按月发放。

2、绩效薪酬:根据公司年度目标绩效为基础,与公司年度经营绩效相挂钩,年终根据当年考核结果核定。

为有效激励董事、高级管理人员工作积极性,根据公司季度收入和利润指标完成情况,可以在每季度结束后,基于审慎的原则进行发放,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。

3、中长期激励收入:与中长期考核评价结果相挂钩,是对中长期经营业绩及贡献的奖励,包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他公司根据实际情况

况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，具体由公司根据实际情况制定激励方案。

**第九条** 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。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，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，按其实际任期计算并予以发放。

#### **第四章 薪酬的调整**

**第十三条** 公司董事、高级管理人员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。

**第十四条** 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，并报董事会、股东会审议通过后实施。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同地区或同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同地区或同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司经营效益及个人业绩完成情况；

（四）公司组织架构调整；

(五) 个人岗位发生调整或职务发生变化。

## 第五章 薪酬止付、追索机制

**第十六条** 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形之一的，公司应当根据情节轻重减少、停止发放或者追回已发放的绩效薪酬和中长期激励收入：

- (一) 严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的；
- (二) 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；
- (三) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情况。

**第十七条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付、追索程序。

**第十八条** 公司提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

## 第六章 其他激励事项

**第十九条** 公司可实施股权激励计划对董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

**第二十条** 薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案。股权激励的相关事项根据相关法律、法规等确定。若在实施股权激励计划时，根据本制度实施的绩效考核与相关法律、法规有冲突时，董事会应当自行或授权薪酬与考核委员会根据法律、法规的要求对有冲突的部分进行变更。

**第二十一条** 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励公司董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

## 第七章 附则

**第二十二条** 本制度未尽事宜，遵照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行，并及时修订本制度。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责制定并解释。

**第二十四条** 本制度自公司股东会批准之日起生效，修改时亦同。

浙江尤夫高新纤维股份有限公司

2026年4月