



浙富控股集团股份有限公司  
董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善浙富控股集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性，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》等法律法规、规范性文件及《浙富控股集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）董事：包括非独立董事和独立董事；

（二）高级管理人员：指公司总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书及由董事会认定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）坚持董事、高级管理人员薪酬分配与绩效考核结果挂钩；

（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）坚持短期与中长期激励相结合，建立短期与中长期相结合的长效机制，促使董事、高级管理人员个人利益与企业长远健康发展紧密联系；

（四）坚持合法合规、公开、公正、透明的原则。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会根据公司薪酬管理制度，负责制定和审查公司董事、高级管理人员等相关人员的薪酬政策与考核方案，并对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责、权限依据《薪酬与考核委员会工作细则》。公司人力资源部、财务管理中心等相关部门配合公司董事会薪酬与考核委员会实施相关的薪酬与考核方案。

**第六条** 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

### 第三章 薪酬标准

#### 第七条 公司董事、高级管理人员薪酬标准：

（一）董事长以及在公司担任除董事以外的其他具体职务的非独立董事不享受董事津贴，按照公司薪酬体系领取相应职务薪酬。其他不在公司担任除董事以外职务的非独立董事，不领取任何薪酬、津贴；

（二）独立董事仅领取独立董事津贴；

（三）公司高级管理人员在公司及其子公司兼任多个职务的，按孰高原则领取薪酬，不重复计算。

**第八条** 独立董事实行津贴制度，津贴标准经股东会批准后执行。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，不在公司享受公积金、社保待遇等。

**第九条** 董事长、在公司担任除董事以外的其他具体职务的董事及公司高级管理人员的薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。

（一）基本薪酬：根据同行业类似岗位薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础，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；

（三）中长期激励收入：公司根据实际经营效益情况实施的员工持股计划、股票期权、限制性股票、股票增值权等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定。

### 第四章 薪酬的支付

**第十条** 领取薪酬的董事、高级管理人员，其基本薪酬按月发放，绩效薪酬发放时间、方式根据公司执行的相关薪酬体系确定；公司独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月按月发放。

**第十一条** 在公司任职的非独立董事和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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十二条** 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因岗位发生变动的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

## 第五章 薪酬调整与管理

**第十三条** 公司薪酬体系的设计应紧密围绕公司经营战略，并根据公司内外部经营环境的变化进行动态优化，以持续支撑公司战略目标的实现与发展需要。公司每年将结合行业薪酬调研数据、公司盈利状况及发展阶段，对薪酬体系和结构进行系统性评估与适时调整，确保薪酬政策的竞争力和适应性。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的固定薪酬调整，将参考行业薪酬报告与市场薪酬水平，依据岗位职级对应的薪酬标准，结合公司业务经营状况和个人业绩表现，综合评估后确定。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的奖金和长期激励，将依据公司薪酬政策和相关核算规则，结合当期公司经营业绩和个人业绩核算后确定并发放。

**第十六条** 公司董事会薪酬与考核委员会可针对特定重要事项或专项工作设立临时性激励或约束方案，作为对董事、高级管理人员常规薪酬的补充，并提请相应管理机构审议。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
- （二）通货膨胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整，职位或职责变化。

## 第六章 薪酬的止付追索

**第十八条** 公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权取消其绩效薪酬或津贴的发放：

- （一）被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- （二）严重失职或者滥用职权的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （四）其他重大违法、违规行为的情形。

**第十九条** 公司实行董事、高级管理人员内部责任追究机制。对因工作不力、

决策失误造成公司重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

**第二十条** 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。

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。

## 第七章 附则

**第二十一条** 本制度未尽事宜，依照国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定执行；本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

**第二十二条** 本制度的解释权归属于公司董事会。

**第二十三条** 本制度经公司股东会审议通过后生效实施。

浙富控股集团股份有限公司

二〇二六年四月二十九日