

浙江信凯科技集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范浙江信凯科技集团股份有限公司（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，有效地调动董事、高级管理人员的积极性、主动性和创造性，提高企业经营管理效益，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《浙江信凯科技集团股份有限公司章程》的规定，结合本公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象：

1. 在公司担任董事（含独立董事）的人员；
2. 公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

1. 责、权、利相结合及按绩效取酬的原则；
2. 薪酬水平提高与公司效益增长挂钩的原则；
3. 与行业市场化竞争水平相适应的原则；
4. 坚持标准公平、程序公开、分配公正的原则。

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对董事、高级管理人员进行考核并初步确定薪酬水平，薪酬与考核委员会形成对高级管理人员的薪酬分配决定后，提交董事会审议批准，并向股东会说明；董事的薪酬方案，由薪酬与考核委员会拟定后，经董事会提交股东会审议批准。

第五条 公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责制定、管理与考核公司董事及高级管理人员的薪酬制度。依据《中华人民共和国公司法》《公司章程》

《董事会薪酬与考核委员会工作细则》及其他有关法律法规的规定，制定公司董事及高级管理人员的薪酬计划或方案，审查公司董事及高级管理人员的履职情况并对其进行考核，且对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

第六条 如公司业绩亏损的，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第三章 薪酬的构成标准

第七条 董事会成员薪酬：

(一) 非独立董事

1. 公司非独立董事同时兼任高级管理人员的，按第十条执行。
2. 公司非独立董事同时兼任非高级管理人员职务的，其薪酬根据其在公司的具体岗位的职责确定。
3. 非独立董事不在公司担任任何工作职务的，不领取薪酬。

(二) 独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，每年给予固定津贴 7.8 万元（税前）。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 公司高级管理人员的薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬、中长期绩效三部分组成：

1. 基本薪酬：根据职位价值、个人责任与能力、市场薪酬水平等因素确定，按月发放。
2. 绩效薪酬：以个人年度绩效考核完成情况为基础，与公司年度经营绩效挂钩，年终根据当年考核结果发放，其中一定比例的绩效薪酬在公司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。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬和绩效薪酬总额的 50%。
3. 中长期激励：公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家相关法律法规等另行确定。

上述绩效薪酬、中长期激励的确定和支付应当以绩效考核评价为重要依据。

第四章 薪酬的发放及追索

第九条 公司内部董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。绩效薪酬根据年度绩效考核发放，年终由董事会薪酬与考核委员会考核评定，报董事会或股东会批准。内部董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在公司年度报告披露和绩效评价后支付。领取津贴的独立董事，其津贴按月发放。

第十条 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。

第十一条 按照国家税法要求，公司代缴代扣董事、高级管理人员薪酬的个人所得税。

第十二条 公司相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司薪酬方案的具体实施。

第十三条 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，公司应当对离职董事、高级管理人员是否存在未尽义务、未履行完毕的承诺等进行审查，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十四条 董事、高级管理人员在职期间，出现以下任一情形的，公司有权取消或追回其年度绩效薪酬与津贴：

1. 被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
2. 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
3. 严重损害公司利益的；
4. 因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；
5. 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

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的，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。

第五章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；如本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第十七条 本制度由公司董事会薪酬和考核委员会负责解释。

第十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，修定时亦同。

浙江信凯科技集团股份有限公司

2026年4月29日